



Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°11 – novembre 2017

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 30 novembre 2017.

1-Campagne d'emplois BIATSS

Aucune création de postes prévues en BIATSS en 2018 (au niveau national, le budget Macron c'est 0 postes pour le Sup!).

54 postes sont proposés dans le cadre de cette campagne d'emplois. 49 sont des postes vacants en 2018 et 5 autres sont des postes auxquels l'UCA avait droit dans son plafond d'emplois BIATSS mais qu'elle n'utilisait pas.

38 postes sont proposés avec recrutement sur voie commune c'est-à-dire concours ou mutations (11 en A, 10 en B et 17 en C) et 16 postes par concours réservés dit concours Sauvadet (3 A, 3 B et 10 C).

Au total, la répartition par filière est de 9 postes AENES, 4 en Bibliothèques et 41 chez les ITRF.

La plupart des postes en C sont affichés sans affectation. Cela traduit une volonté de l'administration de ne pas recruter sur profils.

La FSU a fait plusieurs remarques et a pointé différents problèmes importants dans ce tableau.

Nous jugeons positif le fait que le nombre de contractuels diminue quand le nombre de titulaires augmente.

Nous regrettons que le nom du titulaire dont le poste est vacant ne figure pas, avec son service. Cela rend la lecture du tableau beaucoup moins claire et rend plus compliqué le contrôle par les élus.

Nous nous félicitons que les collègues éligibles au dispositif Sauvadet puissent accéder à la titularisation (après concours réservé) après souvent plus de 10 ans de contrats successifs. Mais la contrepartie de cette ouverture de postes Sauvadet c'est **la quasi disparition des possibilités d'intégrer l'UCA via les tableaux annuels de mutation !**

Nous avons rappelé que pour les filières AENES et Bibliothèques -et dès 2018 pour tous les ATRF, les statuts établissent que chaque année un tableau annuel de mutations est étudié par les CAP, nationales ou académiques, permettant aux collègues de changer d'académies ou d'établissements. **C'est une des richesses de ces filières et corps** que de permettre de travailler dans des établissements (EPLE, service, Universités pour l'AENES) ou des ministères différents (Culture ou Éducation Nationale pour les Bibliothécaires).

Une nouvelle fois, en 2018, l'UCA fait le choix de n'ouvrir **aucun poste de bibliothèques aux mutations en catégories C et B**, alors que de nombreux collègues espèrent/attendent une mutation depuis des années.

Pour la filière AENES, les possibilités sont tout aussi réduites. Le Président fait état de 8 postes ouverts... mais il s'agit de postes ouverts à la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public, c'est-à-dire **un recrutement sur profil**, donc sur entretien, sans absolument prendre en compte les critères retenus en CAP et dans les statuts, en premier lieu **les priorités légales** (rapprochement de conjoints, travailleurs handicapés, agents ayant exercé au moins 5 ans en zone d'éducation prioritaire) définies par [l'article 60](#) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. La FSU défend l'existence des tableaux annuels de mutations et de barèmes pour

départager les agents selon des critères objectifs. Rappelons que cet article 60 conforte l'existence réglementaire des barèmes pour les mutations. Le SNASUB-FSU demande leur mise en place là où ils n'existent pas.

Nous avons demandé si les postes d'agents AENES de l'UCA devenus vacants au cours d'une CAPA pouvaient être immédiatement attribués. Il nous a été répondu que pour être muté à l'université il fallait l'accord du Président et que celui-ci demandait ensuite l'avis des CPE. Aussi, nous ne pouvons que constater qu'une telle procédure rend impossible, de fait, des mutations à l'Université *via* les tableaux annuels de mutations dans l'AENES, ce que nous contestons.

Pour les collègues ITRF, nous avons rappelé l'extrême difficulté des agents des autres établissements (EPLÉ ou services) ou académies, à trouver facilement le détail des postes vacants à l'Université (c'est aussi le cas dans les autres Universités). Le Président a reconnu qu'il y avait un problème national à ce niveau. Il s'est engagé à transmettre au service RH du rectorat la liste des postes vacants chaque année, afin que l'information soit plus facilement diffusée dans les EPLÉ et services. La FSU avait fait une demande similaire lors d'une rencontre avec le Recteur début novembre.

Sur les collègues éligibles au dispositif Sauvadet, l'administration a obligation d'ouvrir un concours réservé pour chaque agent concerné. Elle a rempli ses obligations depuis la mise en place du dispositif qui prend fin en 2018. Mais malheureusement, il reste encore 32 agents éligibles à la titularisation *via* ce concours quand l'Université n'en ouvre que 16 cette dernière année. Cela est dû au fait que certains ne se sont pas inscrits aux concours ou qu'ils n'ont pas été retenus les années précédentes.

La FSU a déploré le fait qu'on ait recalé des collègues les années précédentes alors que dans le même temps on renouvelle chaque année leur contrat, parfois de plus de 10 ans, preuve de leurs compétences. 16 collègues « au mieux », ne pourront donc pas être titularisés par ce biais. Il ne leur restera que les concours externes ou internes.

Pour ces agents, la FSU a redemandé la convocation prochaine d'une réunion d'informations pour que chacun connaisse ses droits. L'administration s'est engagée à le faire.

La FSU a également fait part de ses inquiétudes sur la hausse de la charge de travail consécutive au recrutement des collègues *via* les concours Sauvadet. En effet, leurs postes de contractuels (CDD ou CDI) ne seront sans doute pas tous remplacés, avec pour conséquence un sur-plus de travail pour les agents de leurs services respectifs. Le président a répondu qu'il fallait réduire les effectifs non titulaires et qu'effectivement une partie des postes occupés par ces agents pourrait ne pas être remplacée. Il a par ailleurs indiqué qu'il n'y avait aucun projet de suppressions de postes d'ANT pour 2018, le nombre d'Équivalent temps plein devant rester le même.

Vote sur la campagne d'emploi BIATSS 2018

Pour : 10 (9 SNPTES, 1 SGEN CFDT)

Contre : 9 (5 FSU, 3 FO, 1 UNSA)

2-RIFSEEP

Le dernier CT avait fixé les montants et principes d'attribution de l'IFSE socle touchée par tous les BIATSS, ainsi que les montants et critères d'attribution de la NBI. Ce CT de novembre devait se prononcer sur les primes réglementaires non encore traitées : majoration de primes des informaticiens (ex PFI) et indemnités du DGS, de l'agent comptable et des administrateurs. La Présidence a proposé lors des groupes de travail d'introduire des primes totalement nouvelles, des IFSE majorées tenant compte des fonctions et responsabilités. Nous revenons en détail sur cela ci-dessous après avoir expliqué le contexte.

Le vote du CT puis du CA sur l'indemnitare clôt un chantier de discussions entamées il y a plus de 6

mois et ayant donné lieu à plus d'une dizaine de groupes de travail réunissant l'ensemble des élus du CT, l'équipe présidentielle et l'administration. Les représentants FSU ont été particulièrement actifs et vigilants pour veiller au sein de ces groupes de travail puis des CT à défendre l'ensemble des catégories de personnels, quel que soit leur statut, leur filière ou leur université d'origine. Une présentation des éléments clés du dossier et du contexte s'impose :

L'enveloppe financière de l'État pour accompagner la fusion a amené l'équivalent de 10 postes BIATSS supplémentaires, postes gelés dont la masse salariale doit servir à l'indemnitaire soit 200 000 € en 2017 (pour les 4 mois de septembre à décembre) et 600 000 € les années suivantes en année pleine. 3 postes vacants de hauts cadres (1 DGS et 2 Administrateurs) permettent de récupérer leurs -très fortes- primes, soit 60000 € en années pleines, et 40000 € en 2017.

L'IFSE socle (voté au CT d'octobre) a entraîné un coût supplémentaire de 310000 € (130000 € pour les A, 110000 € pour les B et 70000 € pour les C).

L'attribution de primes aux ANT a un coût supplémentaire de 150000 €.

Les majorations pour les informaticiens de la BAP E (voir ci-dessous) représentent un coût supplémentaire de 40000 €.

La garantie individuelle de rémunération (évitant de baisser les primes des agents au moment du passage au nouveau système) a un coût de 50000 €.

Enfin, la mise en place d'un nouveau dispositif d'IFSE majorée pour les cadres A et les responsables administratifs (voir ci-dessous) coûtera 140 000 € supplémentaires.

Pour parvenir à son objectif d'harmonisation des primes tel qu'il s'y était engagé, le Président doit donc mobiliser des ressources propres de l'établissement car les 640 000 € obtenus par les gels de postes ne suffisent pas.

Primes des agents de la BAP E (informaticiens)

Nos interventions en CT et l'action des collègues, soutenus par une pétition signée par la grande majorité des agents concernés, ont permis des avancées. Le Président a proposé de revenir sur les 4 paliers de primes proposés au début du CT (180 €, 280 €, 380 € et 520 €) pour les faire passer respectivement à 258 €, 343 €, 445 € et 520 €. Ces paliers tendent vers un alignement sur la situation la plus favorable, c'est-à-dire l'UBP. C'est donc un geste positif répondant à notre demande depuis des semaines. Rappelons cependant que plusieurs collègues de l'ex UBP se sont vus retirer jusqu'à 200 € par mois en 2015 suite à la refonte de la PFI et que ceux-ci n'ont jamais bénéficié d'une garantie indemnitaire, **ce que la FSU a toujours contesté.**

Lors du dernier groupe de travail précédant le CT d'octobre, la présidence proposait de n'appliquer les montants des primes des informaticiens qu'au 1er janvier 2018. Cela aboutissait en particulier à ce que 10 agents de l'UDA qui touchaient 50 € de PFI par mois quand leurs collègues de l'UBP touchaient de 270 à 320 € en moyenne, aient un écart de plus de 2500 € en un an. Et ce pour faire le même travail, dans le même service ! Inacceptable pour la FSU. Lors des groupes de travail qui ont suivi, la Présidence a accepté de faire un petit bougé, harmonisant les primes ex PFI au 1er septembre 2017 au lieu du 1er janvier 2018 prévu dans l'ancien projet. Cette mesure restait cependant inacceptable et parfaitement injuste.

Alors que la FSU est de nouveau intervenue en CT à ce propos, le Président a déclaré ne pas pouvoir harmoniser au 1er janvier 2017 en raison de l'incidence financière que cela aurait, le budget étant fixe selon lui. La FSU a vivement contesté cette présentation des faits. En effet, il y a encore 15 jours la

présidence nous indiquait qu'il était impossible d'augmenter les paliers de l'ex PFI et au final, au CT, elle annonce le contraire. Et il y a 3 mois on nous disait ne pas avoir de marges quand aujourd'hui on nous propose de dégager 140000 € supplémentaires d'IFSE majorée pour l'encadrement (voir ci-dessous) ! Il n'y a donc pas une enveloppe immuable mais des choix politiques qui sont faits, ici au détriment notamment d'une dizaine d'informaticiens catégorie B. Cela reste inadmissible.

La FSU, contrairement aux discours entendus en CT chez d'autres élus, ne considère pas que les informaticiens seraient trop payés. Nous avons demandé au Président de bien s'engager en ce sens. Mathias Bernard a déclaré que les primes informatiques étaient légitimes, que les agents n'étaient pas trop payés mais qu'il devait veiller à ce qu'il n'y ait pas un écart trop aberrant entre primes des informaticiens et le reste du personnel.

Majorations de l'IFSE

Outre l'ex PFI, deux autres majorations de l'IFSE ont été proposées lors des groupes de travail depuis septembre. Notons que cela n'avait absolument pas été proposé lors des groupes de travail du printemps.

Il s'agit de primes pour les **BIATSS exerçant des fonctions, sujétions ou expertises spécifiques**. Elles se décomposent en deux types de primes. Primes pour les fonctions de responsabilité dans les **directions et services** centraux, et responsabilité en **composantes et / ou en laboratoires** d'une part (II), et les **responsabilités en matière de pilotage stratégique et opérationnel** d'autre part (III).

Il s'agit ici sur ces points II et III de **primes entièrement nouvelles**, hormis pour le DGS, l'agent comptable et les administrateurs, pour lesquels des primes réglementaires existaient déjà. Pour le reste, soit ces primes sont totalement nouvelles (agents ex UBP), soit il s'agit pour partie d'une nouvelle mouture de primes versées de façon discrétionnaire et sans transparence (agents ex UDA). Pour l'UDA, le CT avait voté le dispositif mais pas les montants. Nous étions donc dans un système arbitraire, relevant du seul Président.

Nous sommes dans l'application presque stricte du RIFSEEP, dispositif rejeté par la plupart des organisations syndicales lors de sa mise en place au niveau national. La seule différence avec ce qui se fait ailleurs c'est qu'ici les syndicats ont obtenu que d'une part les agents touchent la même IFSE socle quel que soit leur groupe fonctions, et d'autre part qu'il n'y ait pas de primes de résultats, nommée Complément Indemnitaire Annuel.

Mais les exceptions vont croissantes !

Ce système est inégalitaire parce qu'il privilégie une catégorie de personnel (directeurs ou adjoints de pôle ou services, responsables administratifs) par rapport à d'autres, non plus en fonction du corps ou du grade, mais des fonctions.

Le RIFSEEP et les primes selon les fonctions remettent en cause **un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi**, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps quel que soit l'emploi et les fonctions exercées, et sa progression en fonction de son ancienneté. Avec ces primes fonctionnelles et le RIFSEEP, ce n'est plus le grade et l'ancienneté qui déterminent nos traitements mais en premier lieu nos fonctions ou « notre performance ». Or, les responsabilités et technicités exercées dans le cadre de notre « métier », ce ne sont pas les agents qui les choisissent, mais leur hiérarchie. Tout comme leur hiérarchie évalue leur

«mérite». Aussi, dorénavant, avec l'IFSE majorée, tout pouvoir est donné aux choix de nos hiérarchies pour fixer notre indemnitaire et ainsi influencer de façon décisive sur notre droit à la carrière et nos rémunérations.

Ce qui est proposé au CT de l'UCA n'est ni plus ni moins que l'officialisation des pratiques non transparentes, inégalitaires et discrétionnaires. On nous demande d'entériner une politique de hautes primes pour l'encadrement, notamment administratif.

La FSU a contesté cette nouvelle politique indemnitaire. Elle a constaté que la moitié de l'enveloppe indemnitaire supplémentaire était tournée vers les catégories A quand ceux-ci ne représentent qu'un quart des agents ! Certes, les montants ainsi attribués reposent sur des critères transparents, en partie quantifiables, ce qui diffère notablement de ce qui existait à l'UDA, mais au fond, **il s'agit d'une même politique** qui favorise les catégories A au détriment des catégories B et C.

Pour ces deux types de nouvelles primes (II et III) comme pour la PFI, l'administration demande la mise en place au 1er septembre 2018.

Selon le Président, le point II vise à mettre en place des primes pour les agents ne touchant plus, pas ou moins de NBI.

L'argument ne tient pas selon la FSU car tous ceux qui avaient la NBI ont la garantie (obtenue grâce à l'action de la FSU) de conserver le même montant, aussi longtemps qu'ils resteront sur les fonctions jusque là éligibles à la NBI. Et s'il s'agit de valoriser des fonctions qui devraient relever de la NBI, pourquoi dans ce cas ne pas avoir étendu les critères donnant droit à la NBI, permettant d'intégrer ainsi ces agents ?

Il y a 2 types de fonctions éligibles pour ces primes du point II :

- fonctions de responsabilité dans les directions et services centraux : 50, 75 ou 100€
- fonctions de responsabilité en composantes et/ou laboratoires : 50, 75 ou 100€ pour des responsabilités en matière de logistique, en matière immobilière, pour les fonctions financières ou enfin pour l'exercice d'une responsabilité d'adjoint d'un responsable administratif de composante. Ces majorations ne sont **pas cumulables avec le dispositif de compensation des points de NBI** perdus, la situation la plus favorable pour l'agent étant retenue.

Nous comprenons les collègues qui sont en demande d'une reconnaissance pour les responsabilités assurées, leur investissement, et nous comprenons leur colère face au sentiment d'être oubliés par l'administration quand d'autres voient leur situation améliorée. Mais nous ne pouvons cautionner l'application du RIFSEEP et la généralisation des primes fonctionnelles, premier pas vers l'individualisation des primes et l'arbitraire dans une composante majeure de nos rémunérations.

Le point III fixe des primes pour les Responsabilités en matière de pilotage stratégique et opérationnel. Ces primes viennent s'ajouter aux IFSE socles et sont cumulables avec la NBI.

Groupe 1 : Chargés de mission, responsabilités de directions, de services et de composantes : 300 € mensuels

Groupe 2 : Directions et services centraux particulièrement exposés, responsables administratifs de composantes complexes et à effectifs importants : 500 € mensuels

Groupe 3 : Responsables de pôles administratifs multi-composantes, directions centrales avec de forts enjeux d'encadrement et de responsabilités : entre 700 et 1000 € mensuels

Groupe 4 : Direction Générale, administrateurs, agent comptable : entre 1000 et 1400 € mensuels.

Sachant que chacun des agents du groupe 4 touchera 792 € par mois d'IFSE socle + une NBI de 240 €, cela fait des montants de primes compris entre 2000 et 2400 € par mois. Plus des 3/4 des BIATSS de l'UCA ne touchent même pas ces montants comme salaire !

La FSU a contesté la mise en place de ces primes. D'abord parce que nous sommes opposés aux primes fonctionnelles. Ensuite, parce que nous sommes contre les montants proposés que nous jugeons indécents au regard de la faiblesse de celles touchées par l'immense majorité des agents.

Ces primes sont totalement nouvelles, à l'exception de celles du groupe 4. Il s'agit de nous faire entériner des montants et une pratique instaurée à l'UDA, **une politique qui pressurait les catégories A avec cette carotte des hautes primes, quand les catégories B et C, ou les informaticiens, avaient des primes plus basses qu'ailleurs, et subissaient une plus grande pression.** Ces primes étaient versées en particulier par le biais des primes d'intéressements (article L954-2 du Code de l'éducation). Or, la garantie indemnitaire individuelle au moment du passage au RIFSEEP ne prend pas en compte ces primes d'intéressement. La FSU refuse de cautionner l'existence de ces primes et donc leur transformation en majoration de l'IFSE! C'est la raison pour laquelle nous avons voté contre le projet de délibération.

S'il s'agissait d'aligner les montants de l'IFSE vers le niveau le plus haut en A, nous n'y sommes pas défavorables, mais il faut dans ce cas un montant identique pour tous les agents d'un même grade et il faut augmenter dès maintenant les C à 300 € et les B à 400 €. Sinon, **on ne fait qu'accroître l'écart entre A et C.**

Le Président a dit être conscient que, selon lui, près de la moitié de l'enveloppe nouvelle pour les primes allait vers les A cette année. C'est la raison pour laquelle il s'engage à revaloriser les C et B dès 2018. Le Président a aussi précisé que certaines des majorations proposées pouvaient bénéficier à quelques collègues qui n'étaient pas nécessairement catégorie A. Il a ajouté qu'avec ce système d'alignement vers le haut, il ne restait plus que de rares cas de A de l'ex UDA bénéficiant en plus d'une garantie individuelle de rémunérations. Il s'agit pour nous des fameuses primes d'intéressement dont on ne veut rien nous dire !

Vote sur l'ensemble des nouveaux dispositifs indemnitaires

Pour : 0

Contre : 3 (3 FSU)

Abstentions : 14 (9 SNPTES, 3 FO, 1 UNSA, 1 SGEN CFDT)

Vote sur les principes de mise en place du RIFSEEP (cadrage réglementaire)

Pour : 11 (9 SNPTES, 1 UNSA, 1 SGEN CFDT)

Contre : 8 (5 FSU, 3 FO)

3-Présentation du schéma handicap

Dans cette présentation des objectifs et projets mis en œuvre, les collègues ont insisté sur leur volonté de mettre en place des actions très concrètes et ne pas se contenter de déclarations de bonnes intentions. Ceci se traduit donc par un document très complet.

Les élus du personnel ont grandement apprécié le travail réalisé et les objectifs avancés mais ils se sont inquiétés des moyens humains et financiers pour mettre en application ces objectifs ambitieux. Il faudrait selon nous que du personnel supplémentaire soit recruté au Service Universitaire Handicap (SUH).

La FSU a pointé une contradiction dans le discours de la présidence qui dit vouloir donner davantage de possibilités aux personnes reconnues travailleurs handicapés d'être recrutés à l'UCA, alors que la généralisation du recrutement sur profil dans la filière AENES, notamment, empêche toute possibilité d'être prioritaire pour les personnes handicapées, comme l'établissent les priorités légales qui s'imposent lors des tableaux annuels de mutation en CAPA ou CAPN.

4-Listes de diffusion

Nous demandions depuis un an la mise en place de listes de diffusions permettant aux élus de s'adresser à tous les personnels selon leur type d'emploi (enseignants-chercheurs et chercheurs, Biats, Agents non titulaires) leurs filières (AENES, ITRF, Bibliothèques). Ce genre de liste est un droit défini depuis plus d'un an au niveau de la Fonction publique d'État. Celles-ci vont, enfin, être mises en œuvre, les demandes de la FSU ayant été acceptées. Nous pourrions ainsi mieux cibler nos envois aux agents selon leur filière.

5-Questions diverses

BIATSS assurant des formations : L'UCA a mis en place l'an dernier une charte des formateurs et dans le même temps a supprimé la possibilité d'assurer une partie des heures de formations faites par les BIATSS sur leur temps de travail. La FSU estime que l'UCA devrait revenir sur ce dispositif en maintenant un niveau de 20 ou 30 heures de formations pouvant être faites sur le temps de travail. Un tel dispositif évite les abus et en même temps ne décourage pas les nombreux collègues qui assurent quelques heures par an dans l'intérêt de leur service ou de l'UCA.

Le Président a répondu qu'il y avait un seuil de 15 heures pouvant être réalisé sur le temps de travail quand il s'agissait de formations pour les personnels de l'UCA. Mais il s'est dit ouvert à une réflexion pour éventuellement mieux prendre en compte certaines autres formations.

Dialogue social : Un représentant FSU a fait part de notre mécontentement par rapport à l'absence totale de réponse du Président aux courriers que lui a adressé le SNESUP-FSU notamment sur les heures complémentaires des Enseignants-Chercheurs. En outre, nous déplorons le fait que le Président n'ait pas voulu donner la parole au représentant du SNESUP-FSU demandant à 4 reprises d'intervenir lors de la venue de la Secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur, il y a 15 jours. Nous avons demandé que chaque courrier syndical donne lieu à une réponse, du Président ou du Vice-Président chargé du dialogue social, que des rencontres régulières soient organisées avec les organisations représentatives pour discuter de dossiers ne relevant pas nécessairement du CT. Nous avons enfin suggéré la création d'une rubrique syndicale dans le journal mensuel de l'UCA.

Le Président s'est dit favorable à ces propositions, précisant que la possibilité ouverte aux syndicats d'utiliser des listes de diffusion permettrait sans doute de ne pas avoir recours à ces tribunes libres dans le journal de l'UCA. Il a par ailleurs reconnu ne pas avoir eu le temps de répondre aux démarches du SNESUP-FSU.

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.fr/spip.php?article1422>

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

Blaise Pichon
Élu FSU Comité Technique (supplément)
Blaise.pichon@uca.fr

Eric Panthou
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire académique Snasub-FSU
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

Loïc Chabot
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Loic.chabot@uca.fr

Jean-François Brugère
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
j-f.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