



## Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°3 – Mars 2015

Conformément à nos engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UBP vous adressent le compte-rendu de leur intervention dans les instances.

Lors du CT du 24 mars 2015, avant d'intervenir sur les points suivants à l'ordre du jour, la FSU a demandé à faire la déclaration suivante -cliquez [ICI](#) - concernant ce que nous considérons comme un coup de forces tenté par le Président de l'UDA contre le Service Université Culture dans le cadre du Conseil des Établissements Associés entre UDA, UB, IFMA et ENSChimie.

# 1-Point d'étape du volet RH du projet 2012-2016.

La DRH a présenté une première version du bilan de l'autoévaluation de la politique RH menée par l'UBP depuis 2010. Ce bilan est présenté de manière très largement positive, et passe sous silence les mesures adoptées dans le cadre du « plan d'économies » 2014, qui ont généré un accroissement de la charge de travail de nombreux personnels de l'université, tant par les suppressions de contractuels BIATSS que par le gel des recrutements d'enseignants-chercheurs.

Or, pour la FSU, ce qui caractérise en premier lieu la gestion des ressources humaines à l'UBP, c'est à la fois la suppression de 43 emplois de contractuels, les gels de postes, la baisse des moyens, la charge de travail supplémentaire que cela a généré pour le reste du personnel, la fermeture de certains services occasionnant des redéploiements et donc une dégradation générale des conditions de travail et d'études.

Il aurait été utile de rappeler combien de postes ont été gelés, combien de recrutements ont été retardés.

Concernant le 3) «promouvoir et accompagner les parcours professionnels ». Nous avons rappelé notre position, à savoir que l'«autonomie» budgétaire implique un surcoût en formations très techniques, en particulier pour la recherche de budgets.

En revanche, nous étions intervenus au CT de février pour rappeler que les préparations concours pour certaines filières dépassaient largement le volume de 5 jours d'autorisation d'absence prévu dans le plan de formation. Il avait été répondu que la Commission formation aurait à étudier ces particularités. Nous avons demandé quand cette Commission se réunira et avons réitéré notre demande **pour que le plan de formation soit modifié de telle façon qu'il permette de nouveau aux agents, contractuels comme titulaires, de pouvoir suivre l'intégralité des formations concours sur leur temps de travail dès lors qu'ils ont reçu un avis favorable.**

Le document page 3 (points d'attention et risques) pointe le fait qu'une part importante des personnels effectue des fonctions et des missions de qualification supérieures à leur grade ou à leur corps d'appartenance ». **C'est déjà important de voir reconnu ce décalage par l'Administration.** Mais pour la FSU, la promotion des agents par liste d'aptitude doit se faire selon des critères transparents, cohérents et objectifs. Cela limitera à notre sens les risques de démotivation que le

rapport pointe. Pour autant, la véritable réponse, c'est celle de la requalification massive des postes et le reclassement concomitant des agents concernés dans le corps supérieur. Cela suppose une autre politique au niveau des taux promus-promouvables.

## 2-E-GRH

Nous avons appris que ce logiciel de décompte des congés avait non seulement été transmis aux composantes et chefs de service, mais qu'il était déjà en vigueur dans plusieurs services avant même que son introduction soit soumise réglementairement au CT !

Nous avons posé plusieurs questions et avons pointé avec les autres élus plusieurs problèmes.

Il est écrit (haut p. 5) que tout congés non pris ou non posé en Compte Épargne Temps est perdu après le 31 décembre. Pour éviter que des collègues soient lésés, nous avons demandé qu'un courrier RH soit systématiquement envoyé avant cette échéance aux agents pour servir de rappel de cette règle. Il a été répondu qu'un courrier serait envoyé avant tout retrait et que la tolérance dans le dépôt des congés s'entendait à l'UBP jusqu'au 31 août de l'année N+1. **Il aurait été dans ce cas préférable de l'indiquer clairement dans e-grh !**

Le temps de pause de 20 minutes. La circulaire du 21 janvier 2002 et la note de service du 3 décembre 2001 stipulent clairement que : « Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. » Nous avons donc obtenu confirmation que ce droit est entièrement maintenu. Nous avons demandé que cela soit explicitement indiqué.

Dépassements de l'horaire hebdomadaire. Le logiciel ne prévoit aucune possibilité d'attribution de congés en cas de dépassements. Nous contestons cette mesure qui ne peut que desservir l'intérêt des services qui peuvent avoir ponctuellement besoin qu'un agent fasse des heures supplémentaires, soit pour achever une mission, soit pour assurer le service public. Nous avons souligné que ce n'étaient pas les agents qui décidaient de faire des heures complémentaires et qu'il fallait donc maintenir la possibilité de cumuler des heures complémentaires pour les transformer en journées de récupérations pour les agents qui sont amenés à faire de nombreuses heures. L'administration a dit qu'elle n'était pas opposée à ces récupérations mais qu'il ne fallait pas aboutir à un cumul important de congés comme c'est actuellement le cas. Avec les autres élus, nous avons demandé le retrait du paragraphe stipulant que les horaires complémentaires étaient impossibles. **Là encore, l'absence de règles écrites précises peut amener à des applications diverses selon les services.**

Nous avons demandé que toute absence inférieure à une demie journée (de 3h30) ne génère pas automatiquement un décompte d'une demie journée de congés car cela signifierait qu'un retard d'une demi heure, un départ anticipé, un rdv médical de 2 heures par exemple entraîneraient le retrait d'une demi journée de congés. L'administration a répondu qu'il y aura toujours la possibilité de remplir une autorisation d'absence sous forme papier pour ce type d'absence. **Là encore, aucune formalisation écrite de ce droit ce qui peut entraîner des interprétations et des applications diverses selon les chefs de service.**

## 3-Cartographie des emplois

Il ne s'agit pas d'une cartographie des postes mais des fonctions. Un agent n'est dans un outil qu'une succession de fonctions. De plus, nous constatons que cet outil ne met pas en rapport les qualifications et responsabilités assurées et les statuts des personnels les exerçant. Cela renvoie à une vision « métier », qui découle totalement des référentiels des métiers existant dans les

différentes filières, et qui revient à entériner le fait que des agents C fassent une partie du travail de B, que les agents B fassent une partie des tâches des A ou que les A assurent une partie des A + !

## 4-Réajustement NBI

L'administration propose d'attribuer une NBI au poste de responsable administratif du Service Universités Culture.

Vote : unanimité pour.

## 5-Règlement intérieur

Nous avons demandé qu'il soit bien précisé, dans l'article 18 concernant les procédures de vote, qu'un vote unanimement défavorable est exprimé (et doit donc donner lieu à l'examen de nouvelles propositions de l'administration) dès lors qu'aucun suffrage « pour » n'a été exprimé et qu'au moins un suffrage « contre » a été exprimé lors du vote, quel que soit le nombre des abstentions.

L'administration a proposé, au contraire, que les abstentions soient prises en compte et a reformulé dans ce sens l'article 17 du règlement intérieur : « Le comité technique émet des avis à la majorité des présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée ». Dans ce cas, si une mesure entraîne 9 votes « contre » et une abstention, l'avis du CT ne sera pas réputé unanimement défavorable et une proposition largement rejetée et qui n'aurait obtenu l'approbation d'aucun représentant du personnel sera pourtant présentée au CA !

Vote sur la proposition de l'administration : 7 pour (SNPTES, SGEN-CFDT, UNSA), 1 abstention (FO), 2 contre (FSU).

La FSU a obtenu qu'une autorisation d'absence de 3 heures minimum soit accordée aux élus le souhaitant pour préparer et rendre-compte de chaque CT. Ces autorisations sont prévues par décret 2013-451 du 31 mai 2013 article 2.

## Questions diverses :

### **Situation des contractuels et problèmes d'effectifs à la Bibliothèque de l'ESPE Chamalières**

Le Snasub-FSU a adressé deux courriers à C. Forano, les 6 et 19 mars, concernant d'une part le non renouvellement du contrat d'une collègue remplaçant un agent venant de prolonger son congé parental à la BU Gergovia, d'autre part la situation extrêmement difficile des collègues de la Bibliothèque de l'ESPE de Chamalières, en sous-effectif et qui viennent de se voir annoncer la suppression du poste de contractuel constituant le seul agent de magasinage de ce service. Ce dernier courrier demandant l'affectation de deux postes de magasiniers était accompagné d'une demande de rendez-vous. Nous souhaitons une réponse rapide à ces questions importantes et urgentes pour le bon fonctionnement des services concernés et les conditions de travail des agents. Plus généralement, nous souhaitons savoir quel est l'avenir de l'ensemble de nos collègues contractuels à l'horizon de la rentrée 2015, et voulons également savoir si de nouveaux gels de postes sont envisagés.

C. Forano nous a répondu qu'il avait rencontré le directeur de la BCU et qu'il était bien entendu que

la BCU avait déjà fait l'objet d'une restructuration importante en termes de postes et que les postes évoqués dans les courriers ci-dessus ne seraient pas supprimés. Une AG des personnels de la BCU est prévue, au plus tard en mai, sur ces questions de RH. Quant au poste de contractuel de la bibliothèque de l'ESPE, il pourrait être remplacé par un poste de titulaire à compter du 1er septembre 2015.

Cependant, et contrairement aux années précédentes, la dotation budgétaire finale 2015 de l'État pour l'UBP est toujours inconnue ce 24 mars. C'est pour cette raison qu'il n'y a pas eu de recrutement d'un nouveau contractuel pour la bibliothèque de Gergovia.

**A la date d'aujourd'hui (12 mai 2015), nous n'avons reçu aucune réponse concernant la situation de l'ESPE et de Gergovia.**

### **Prime de Fonctions Informatiques :**

Suite à un groupe de travail organisé fin janvier, la FSU a transmis un document de plusieurs pages expliquant sa position.

Oui à la PFI pour tous les ITRF BAP E (informaticiens) et fin de l'injustice privant depuis des mois, voire des années, 13 d'entre eux de toute PFI.

Non à ce que cela entraîne une baisse de la PFI chez d'autres agents, certains perdant entre 70 et 290 € par mois !

Cette question sera soumise de nouveau au CT du 13 mai, pour lequel nous ferons un compte-rendu détaillé.

### **Décharges de service des PRAG et PRCE, Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche**

Les élus FSU ont posé deux questions concernant les décharges de service des PRAG et PRCE, ainsi que sur la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche. Une réponse nous sera donnée ultérieurement. Nous y reviendrons.

**Pour toute question concernant ce Comité Technique ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, contactez les élus et correspondant FSU de l'UBP**

Claude Mazel  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire section science SNESUP UBP  
[mazel@isima.fr](mailto:mazel@isima.fr)

Eric Panthou  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique Snasub-FSU  
[Eric.panthou@clermont-universite.fr](mailto:Eric.panthou@clermont-universite.fr)  
Permanence syndicale mardi et jeudi matin à l'UBP  
0662899430

Blaise Pichon  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
[Blaise.pichon@univ-bpclermont.fr](mailto:Blaise.pichon@univ-bpclermont.fr)

Loïc Chabot  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
[Loic.chabot@clermont-universite.fr](mailto:Loic.chabot@clermont-universite.fr)