



Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°4 – Mai 2015

Conformément à nos engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UBP vous adressent le compte-rendu de leur intervention lors du Comité Technique du 13 mai dernier.

Ce CT avait été précédé d'un groupe de travail concernant la PFI (voir ci-dessous) mais aussi le logiciel de gestion des congés, e-grh (voir lettre des élus FSU du CT, cliquez [ici](#))

Note VAE VAP

Approbation des montants des rémunérations des membres de jurys VAE/VAP. Les montants des membres associés et professionnels sont plus élevés que ceux des membres permanents et référents car les premiers nommés sont spécialistes et ont à fournir un travail beaucoup plus poussé pour chaque dossier a répondu l'administration à une question de la FSU.

Vote : Unanimité Pour.

Point information DIL : réorganisation de la fonction ménage.

Le renouvellement des marchés des prestataires extérieurs arrivant à échéance, la Direction de l'Immobilier et de la Logistique a souhaité en profiter pour répartir le travail différemment. Jusqu'ici prestataires extérieurs et agents de l'UBP étaient parfois amenés à intervenir sur les mêmes bâtiments.

L'objectif est de limiter l'émiettement en donnant la gestion d'un bâtiment ou d'un ensemble de bâtiments proches, soit à un prestataire extérieur, soit aux personnels UBP. Le souhait est de mieux mettre en valeur les missions des agents en les rattachant à des bâtiments ou services fixes. Ceci doit encourager le suivi de formations pour le nettoyage des espaces exigeant une technicité particulière. Ce sont ces bâtiments avec des contraintes particulières qui seront prioritairement réservés aux personnels UBP.

45 agents UBP sont actuellement attachés à ces missions. Le nouveau schéma n'en prévoit pour l'instant que 42.

Les élus FSU ont pointé ce décalage et ont demandé si cela signifiait des gels de postes. L'administration a répondu qu'il n'y avait pas volonté de gels mais qu'il y aurait besoin d'un peu moins d'agents pour effectuer le travail. Nous pouvons donc avoir des inquiétudes sur l'avenir de ces 3 postes.

La FSU a souligné que la nouvelle répartition du travail allait supposer une mobilité d'une partie des personnels, une mobilité imposée. Dès lors, il était d'autant plus important que cette mobilité se fasse dans la transparence et qu'elle soit étudiée dans le cadre des CPE. Nous avons soutenu la

demande d'un autre syndicat allant dans ce sens.

Nous avons également demandé si cette nouvelle répartition du travail n'allait pas supposer une augmentation de la charge de travail chez certains tandis que celle-ci baisserait pour d'autres. L'administration nous a répondu que non. Nous serons vigilants à ce propos et nous ne pouvons que nous interroger sur le fait que réaliser, à 42 agents, un travail équivalent à celui réalisé par 45, n'entraîne pas une augmentation de la charge de travail !

Nous avons demandé si le taux d'externalisation resterait inchangé. Le président a répondu qu'il n'y aurait pas augmentation du taux d'externalisation.

Les représentants syndicaux ont insisté sur l'amélioration de l'intégration des personnels chargés du ménagedans les équipes des services où ils travailleront afin de leur offrir des possibilités d'évolutions de carrière.

Note de présentation de la structuration des composantes.

Le CT a été amené à se prononcer sur la composition de chacun des 5 collegia créés dans le cadre de la fusion, collegia rassemblant les disciplines selon leur cohérence.

Un débat s'est engagé sur les pouvoirs et le fonctionnement des collegia. Ceux-ci seront définis dans les statuts de la nouvelle université.

La FSU a souhaité que soit indiqué de façon plus explicite que les collegia n'ont pas de pouvoir exécutif. Le président a répondu que cela était clair dans le texte proposé.

Les collegia sont des strates de gouvernance qui se développent dans les universités qui fusionnent. Ils assurent la mutualisation et le pilotage. Chaque composante aura un représentant au sein de l'instance de gouvernance des collegia, avec une volonté d'équilibre entre structures de formation et structures de recherche.

La FSU a pointé le fait que le Président séparait formation et recherche alors que les UFR représentent ces deux pôles. Le Président a répondu que depuis 2006 à l'UBP, les laboratoires ne sont plus rattachés aux UFR, notamment pour leurs budgets. De même, la création des écoles doctorales a retiré aux UFR le pilotage des doctorats. Donc, de fait, les UFR ne pilotent plus la recherche. Mais l'UBP a veillé à ce que dans le texte sur les collegia, il soit bien indiqué que les UFR sont garantes de l'articulation formation-recherche.

La FSU est intervenue pour rappeler l'opposition des enseignants de l'UFR Lettres au choix de créer une UFR Langues dans la nouvelle structuration. Le président a répondu qu'il fallait une cohérence des formations pour permettre les mutualisations nécessaires pour ne pas menacer à terme 4 des 6 langues enseignées à l'UBP.

Nous avons pointé le changement de nom de l'école doctorale LSHS. Le Président a justifié ce changement d'appellation par la création de la nouvelle UFR de langues et par l'existence de 5 sections CNU de langues. Le SNPTES a déclaré que l'absence de représentants du personnel et des usagers dans les instances des collegia lui posait problème. Il s'est interrogé sur le fait que ces collegia n'auraient pas de pouvoir exécutif.

Le Président a répondu qu'il ne s'agissait que d'un échelon de concertation et éventuellement de mutualisation. Le risque, si les collegia étaient dotés des mêmes structures de représentation que les composantes, ce serait qu'ils se substituent à ces composantes et s'attribuent leurs prérogatives.

Le SGEN-CFDT pointe comme risque la montée en puissance des collegia, notamment lors de la rédaction des statuts de l'université fusionnée.

Vote sur la répartition des laboratoires et composantes dans les collegia

Attribution de la Prime de fonctions informatiques (PFI)

Depuis des mois, voire des années, 13 agents appartenant à la BAP E de la filière ITRF ne touchaient pas cette prime statutaire. En outre, les montants attribués à une partie des agents touchant la PFI paraissaient devoir être revus par l'administration.

L'objectif de cette refonte était donc de verser la PFI à tous, de le faire sur la base de critères objectifs et de le faire dans le cadre d'une enveloppe budgétaire contrainte.

Le projet soumis fin janvier par le Vice-président TIC n'a quasiment pas changé depuis, malgré les remarques et propositions syndicales, en particulier de la FSU.

Dès fin janvier, la FSU a transmis un dossier de 4 pages avec ses positions et propositions.

Nous constatons que le système proposé est une transposition locale d'un texte réglementaire de 1971. Cette liberté est possible par l'autonomie conférée par la LRU et aussi par le caractère obsolète de plusieurs dispositions des textes réglementaires qui rendent sa stricte application impossible.

Cette réforme se fait à enveloppe quasi constante (192000 € en 2014, 230000 € en 2015). Cela signifie que si on attribue la PFI à 13 agents qui ne la touchaient pas, qu'on augmente le montant de la PFI pour 6 autres, il faut dans le même temps baisser d'autant celle d'autres collègues percevant soi-disant une PFI trop élevée. Ceci aboutit à ce que 11 collègues vont perdre au moins 70 € par mois, 170 € par mois pour la plupart, et jusqu'à 290 € pour l'un d'entre eux ! Dès janvier, aussi bien en groupe de travail que dans notre dossier, nous avons déclaré que cela n'était pas acceptable d'imposer une quelconque baisse de leur rémunération à ces collègues. Nous refusons le discours culpabilisant qui voudrait faire croire à ces collègues que maintenir leur rémunération serait incompatible avec l'attribution de la PFI à ceux qui ne la touchent pas.

Depuis janvier, mais aussi lors de l'AG des personnels de la BAP E fin avril, nous avons déclaré que l'UBP devait trouver des solutions pour permettre à ces collègues de voir leur montant indemnitaire maintenu. Nous étions alors bien seuls pour défendre cette position de principe, seuls nos collègues de FO soutenant notre proposition.

C'est donc avec quelque surprise que nous avons vu lors du CT une proposition d'amendement au texte de l'administration, soumis par le SNPTES demandant qu'aucune baisse des primes des agents n'intervienne avant un éventuel changement de fonctions. Cet amendement s'inspirant du décret instaurant le RIFSEEP, le nouveau régime indemnitaire qui s'imposera à tous les fonctionnaires d'Etat en 2016, et qui, tout en remettant gravement nos garanties statutaires, instaure une clause de maintien des montants indemnitaires au moment de la mise en place du RIFSEEP. La FSU a soutenu cette proposition et les représentants syndicaux unanimes ont donc demandé que cette garantie minimum soit également assurée aux collègues dont on prévoit qu'ils perdraient une partie de leur PFI.

Le président a indiqué qu'il était opposé à cet amendement et qu'il proposait un lissage des baisses mensuelles de la PFI de 15 € par mois au lieu de 30 € comme prévu initialement mais que cela engendrerait une attribution de la PFI à ceux qui ne la touchaient pas, non pas au 1er janvier 2015 mais au 1er septembre 2015 ! Les représentants FSU et d'autres élus ont dit qu'il était inacceptable de remettre en cause les engagements sur le versement rétroactif de la PFI au 1er janvier.

A ce propos, et contrairement à ce que nous avons compris lors du groupe de travail fin janvier, le versement rétroactif au 1er janvier ne se ferait pas sur l'intégralité des montants PFI dus à chacun mensuellement, mais de façon progressive, avec une augmentation de 30 € par mois pour atteindre le montant final. Cela signifie qu'au lieu de toucher un taux plein dès janvier 2015, les agents vont toucher, entre janvier et le moment où ils atteignent leur taux normal, à peine plus que la moitié du montant total qu'ils auraient dû toucher avec une véritable rétroactivité. Cela signifie par exemple que pour un agent touchant le taux moyen de 343 € par mois, il touchera 30 € pour janvier, 60 € pour février et qu'il lui faudra attendre le 12^{ème} versement pour atteindre le montant complet auquel il a droit ! Bref, au lieu de toucher 4116 € en 2015, il n'en toucherait que 2323 !

Le Président a proposé un ajout au texte prévoyant un dialogue entre les agents concernés par une baisse de PFI et leur hiérarchie pour faire évoluer leur fiche de poste et leur laisser ainsi la possibilité de conserver leurs primes par l'attribution de nouvelles fonctions et responsabilités.

La FSU s'est abstenue sur ce point car tout en proposant cet amendement, le Président avait auparavant indiqué qu'il était impossible politiquement (pour ne pas trop favoriser les informaticiens par rapport au reste du personnel) et économiquement d'augmenter l'enveloppe de la PFI. Autrement dit, on dit d'un côté qu'on offre la possibilité de garantie de maintien des primes et de l'autre que cela est impossible !

Outre notre opposition à une quelconque baisse des primes des collègues en poste, nous sommes intervenus pour expliquer pourquoi la mise en place d'une prime fonctionnelle telle que celle proposée est dangereuse et constitue une menace pour les garanties statutaires.

Faire évaluer nos primes selon nos fonctions, c'est remettre en cause le principe de la séparation du grade et de l'emploi qui veut que chaque agent d'un grade puisse occuper n'importe quel poste relevant de son grade. Ici, chaque poste est profilé, que ce soit au niveau technique, au niveau des responsabilités transversales ou du nombre d'ordinateurs à gérer, et cela aboutit à ce que, selon le profil de chaque agent, certains ne pourront pas postuler sur certains emplois. En outre, si chaque poste a une PFI différente, cela revient à bloquer toute mobilité, ceux ayant les meilleures PFI refusant à juste titre de demander une mutation sur des postes à PFI plus basse.

La cotation des postes a été réalisée en fonction de cette enveloppe budgétaire constante, d'où le caractère forcément arbitraire et artificiel des montants et cotations fixés. Plusieurs collègues ont fait part de leurs inquiétudes concernant la non prise en compte de leurs responsabilités et ont souligné que le fait de ne pas mener des missions transversales était, dans ce dispositif, largement pénalisant.

La cotation proposée dit vouloir s'appuyer sur la fiche de poste, sauf pour le deuxième critère, celui de la transversalité. Or, la fiche de poste n'est pas attachée à un individu mais à un poste. Or, quand on voit que le premier critère est lié à la technicité, et que le deuxième critère tient compte de la participation et de l'évaluation du travail transversal de l'agent, il nous semble que cela relève de l'évaluation de la « performance », ce que nous rejetons encore davantage que des critères fonctionnels.

Il faut aussi souligner qu'il existe des critères fonctionnels importants dans la Prime de Fonction et Résultats (PFR, qui s'applique aux catégories A et B de la filière administrative) mais que l'UBP a fait le choix de ne pas introduire de différences entre agents à ce niveau. Pourquoi dès lors introduire une prime fonctionnelle variable pour les ITRF Bap E ?

Cette refonte de la PFI n'est-elle pas une préfiguration de la RIFSEEP, qui doit s'imposer à tous entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016, faisant dépendre nos primes exclusivement de nos fonctions et de nos performances et plus du tout de notre grade et de notre avancement de carrière ?

Avec ce système des critères et cotations, chacun va essayer d'avoir le poste le mieux coté, chacun va essayer de faire des missions transversales, ce qui peut conduire soit à des choix arbitraires (c'est le chef qui décide qui fait des missions transversales), soit à créer artificiellement des chantiers transversaux.

Nous sommes dans un système à enveloppe constante. Cela signifie qu'on instaure une concurrence entre agents pour se répartir une enveloppe donnée.

La FSU a dit à chaque fois en groupe de travail, en AG ou au CT qu'elle était plutôt favorable à des primes qui tiennent compte du corps et du grade, avec une progressivité de C vers A, plutôt que des critères fonctionnels qui sont forcément subjectifs et qui peuvent varier selon les choix de la hiérarchie (c'est notre supérieur qui définit nos tâches et fiches de postes, pas nous!).

Pour ce qui concerne la commission d'homologation de la cotation de chaque poste, nous avons demandé que siège un représentant de chaque liste ayant obtenu au moins un élu au groupe 1 de la CPE. Ceci nous a été refusé !

La PFI est un droit, elle doit être défendue, renforcée, pour tous les agents concernés. Pour la FSU, elle n'est pas la reconnaissance de sujétions ou de charges de travail particulières comme en connaissent également les autres membres du personnel de l'UBP.

S'il y a des charges de travail trop importantes, il faut des moyens humains supplémentaires. Si un agent est utilisé sur des fonctions qui relèvent d'un corps supérieur, ou s'il est amené dans son travail à développer des compétences relevant d'un corps supérieur, il faut requalifier son poste et que l'agent puisse bénéficier d'une promotion en restant sur son poste. S'il y a ponctuellement nécessité d'assurer des tâches supplémentaires, il faut payer des heures supplémentaires ou donner des récupérations bonifiées (1 heure travaillée, deux heures récupérées).

Au total, nous avons été confrontés à une situation où des collègues attendaient de nous que l'on vote pour une refonte qui leur permet de toucher la PFI ou d'en toucher un montant supérieur, tandis que d'autres attendaient de nous que nous nous opposions à toute baisse de leurs rémunérations ou contestions les critères fonctionnels régissant dorénavant la PFI.

Dans un cas comme dans l'autre, ces collègues ont raison.

Comme dans le même temps, la revendication de la FSU est l'augmentation générale des primes sur le taux le plus favorable avant leur intégration complète dans nos traitements indiciaires, **nous ne pouvions qu'émettre un vote en abstention sur cette question.**

Pour terminer, nous avons réitéré notre demande pour que la situation et la fiche de poste de chaque agent concerné par des baisses de PFI soit étudiée afin d'éviter d'aboutir à une telle issue. L'UBP aurait les moyens de maintenir les primes de ces agents.

Vote sur le texte :

Pour 4 (3 SNPTES, 1 CFDT), Abstentions 6 (2 FSU, 1 FO, 1 UNSA, 2 SNPTES)

Questions diverses

Service Université Culture

Suite à la déclaration faite par les syndicats FSU – FO – Sgen CFDT lors du dernier CT concernant nos inquiétudes et demandes sur le SUC, le président a dit qu'il n'avait pas souhaité soumettre au CA de l'UBP la nomination d'une nouvelle équipe de direction car le SUC est un service

inter-universitaire.

Il a dit qu'il fallait revoir les statuts du SUC pour avoir un responsable administratif à côté d'une direction politique mais qu'il était opposé à la proposition du président de l'UDA, soutenue par les directeurs de l'IFMA et de l'Ecole de Chimie, d'exclure les enseignants-chercheurs de la direction politique du SUC. Des discussions sont donc en cours pour aboutir à une solution satisfaisante. Le président a précisé qu'un nouvel appel à candidature pour la direction du SUC pourrait alors être lancé d'ici la fin de l'année.

Contractuels

Lors de l'AG des personnels il y a deux semaines, le Président a dit qu'il fallait une « stricte limitation des moyens provisoires » et que les fonctions permanentes devaient être exercées par des titulaires. Est-ce que cela signifie que les contractuels occupant des postes de fonctions permanentes sont les premiers menacés ?

Nous avons posé une question concernant la Bibliothèque de l'ESPE lors du dernier CT. Claude Forano avait évoqué la possibilité d'affecter un titulaire à l'ESPE. Qu'en est-il et le poste de contractuel est-il menacé alors que c'est de deux agents de niveau C dont les collègues ont besoin ?

Il nous a été répondu qu'un poste de magasinier serait bien affecté à l'ESPE à la rentrée mais que le poste de contractuel serait supprimé ! Nous avons dit que cette dernière décision ne correspondait pas aux engagements oraux pris concernant l'arrêt des suppressions de postes de contractuels à la BCU et qu'en outre, les agents de l'ESPE avaient de fortes obligations de service en ouvrant de 8h à 18h chaque jour et qu'aucune amélioration n'était apportée à leur situation extrêmement difficile. Il faut maintenir le poste de contractuel en attendant l'éventuelle affectation ultérieure d'un second poste de magasinier.

Fusion

Le président a été interrogé sur les conséquences de la réforme territoriale sur l'avenir de l'université fusionnée. Selon lui, la loi ESR prévoit des contrats de site. Il faudrait donc que Clermont soit un site à part entière. Pour être reconnu comme site, il compte sur plusieurs leviers : la fusion et un établissement plus important et mieux reconnu, l'obtention espérée du label ICITE (dossier pour l'obtention du label défendu auprès du Ministère en présence et avec le soutien du Président de la Région Auvergne mais aussi d'un représentant de la Société Michelin !). Il a aussi espoir que le Rectorat de Clermont soit maintenu car sa suppression signifierait que l'ESPE ne serait plus qu'une antenne et cela risquerait de réduire fortement l'offre de formation des enseignants, l'une des missions principales de l'Université.

Il a été annoncé lors du dernier CHSCT la création d'une « cellule d'accompagnement de la fusion » comprenant notamment deux représentants du CT et deux du CHSCT. Comment ces représentants sont-ils désignés et quelle est la finalité de cette structure ?

Pour l'instant pas de réponse.

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche :

L'attribution des PEDR est évaluée à partir d'une évaluation effectuée par le CNU sur 5 critères, sous forme de notes A, B ou C. En dehors de la règle qui spécifie que pour bénéficier de la PEDR, il faut qu'aucun des 5 critères ne soit évalué à C, existe-t-il d'autres règles ?

Le Conseil scientifique a établi les règles d'attribution de la PEDR. Outre l'absence d'évaluation C, le dossier doit comporter au moins 2 évaluations A. L'administration doit nous transmettre le document.

Décharges de service des PRAG et PRCE :

La commission qui décide de l'attribution de ces décharges de service est la Commission Recherche du Conseil académique. Elle va se réunir le 19 mai.

Nous demandons l'application des textes réglementaires, plus favorables que la pratique actuelle à l'UBP.

Il nous a été répondu qu'il n'y a pas vraiment de grille d'évaluation. Suite aux difficultés financières de l'UBP, il avait été décidé de revoir les modalités d'attribution ... (sans qu'on nous donne plus de détails). Il y a des grands principes : on l'attribue de préférence en dernière année, pour la rédaction ; on évite de l'attribuer en première année.

Le site du SNASUB-FSU académique avec les documents sur le CT et l'UBP

<http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

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

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

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