



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 2 mars 2022.

1. Point d'info sur la covid

Retour progressif au travail en présentiel sur les 2 premières semaines de mars.

2. Volet RH du projet d'établissement 2021-2026 pour l'EPE UCA

Le document prévoit un rôle accru des composantes dans la gestion des ressources humaines. La FSU a obtenu du Président que tout ce qui concerne les questions d'avancements, indemnitaires, restait gérés au niveau central pour éviter les inégalités de traitement.

Nous sommes favorables à la **simplification administrative** et la FSU sera attentive à la réalisation concrète des engagements pris ici.

Le document s'engage sur une progression de 2,5% de la masse salariale. Sur ces 2,5%, 1,5% sont utilisés automatiquement pour compenser le non versement par l'État de la progression de carrière des agents (changements d'échelon). La progression d'1% servira essentiellement aux repyramidages. La FSU a fait inscrire la nécessité d'un **plan de requalification des emplois** pour que les postes occupés soient en adéquations avec les missions exercées. Beaucoup de collègues exercent encore des missions supérieures au grade dont ils sont titulaires ou au contrat occupé.

Concernant l'extension des appels à projets, la **FSU craint une augmentation des CDD et CDI**.

Nous avons déploré le peu d'éléments sur la santé des personnels.

Concernant les enjeux sociétaux, nous avons suggéré d'impliquer les enseignants chercheurs dans des enseignement prenant en compte de façon transversale la question environnementale.

Concernant la partie sur le dialogue social, nous avons noté le **décalage entre les déclarations d'intention du document et la réalité**. Nous avons demandé que le Président réponde systématiquement quand les organisations syndicales le saisissent, nous avons déploré la façon dont les récents Groupes de travail sur les primes des Biatss (RIFSSEP) et sur les agents non titulaires (ANT) ont été menés. **L'avis des élus n'a pas été entendu**, y compris quand ils étaient unanimement contre certains projets (contrats de missions scientifiques notamment).

Concernant le volet indemnitaire, la FSU a rappelé qu'elle était contre l'extension des primes à caractère fonctionnel pour les BIATSS. Les critères proposés **valorisent en majorité les missions d'encadrement et donc les catégories A**. C'est un choix politique qui est fait de valoriser l'encadrement alors que cela relève des statuts des A. A l'inverse, les critères proposés minimisent ou **ignorent la plupart des compétences techniques mise en œuvre, ainsi que l'engagement collectif des agents**. Ces choix arbitraires vont entraîner des disparités de primes au sein des équipes entre agent d'un même corps.

Vote :

5 contre (3 FSU, 2 FO), 5 Abstentions (CFDT, SNPTES)

3. Repyramidage des postes de MCF en PR.

La Loi Programmation Recherche (LPR) a inscrit un plan de requalification d'emplois de postes de Maîtres de conférences en postes de Professeur.

Il s'est avéré que l'ensemble des élus n'avaient pas disposé du principal document, explicitant par sections disciplinaires les critères de répartition des promotions au corps de Professeur des université (PR) en 2021 et 2022. Les débats ont fait apparaître de nombreuses contestations sur les critères retenus.

Vote sur les lignes directrices de gestion (critères)
10 absentions (FO-FSU-SGEN-SNPTEs)

Vote sur la répartition des promotions internes au titre des campagnes 2021 et 2022
9 contre (FO-FSU-SNPTEs) et 1 abstention (SGEN)

4. Réorganisation DOSI

La FSU n'a pas été satisfaite par la réponse apportée par la Direction de la DOSI sur la façon dont les personnels avaient été associés à la réorganisation du service et de son organigramme.

Vote : 1 pour (FO), 7 abstentions (FSU, SNPTEs), 1 contre (SGEN)

5. Lignes Directrices de Gestion - Régime Indemnitare des Personnels Enseignant-Chercheurs (RIPEC)

Il s'agit du nouveau régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs (EC).

Il a 3 composantes :

- Une composante C1 dite statutaire, ce qui signifie que tout agent ayant le statut d'EC en bénéficie.
- Une composante C2 dite fonctionnelle, reprenant les fonctions de responsables relevant jusque-là des PRP (Primes de responsabilités pédagogiques) et PCA (primes de charges administratives), les fonctions de direction d'une Unité, de responsabilités supérieures (VP, CM).
- Une composante C3 dite individuelle. Elle remplace la PEDR, (prime d'encadrement doctoral et de recherche). Il a été décidé à l'UCA que 30% de cette composante valorisera l'investissement pédagogique, 60% l'activité scientifique et 10% les tâches d'intérêt général.

La FSU nationale a voté contre au CT ministériel, considérant que le RIPEC accentuait l'individualisation des régimes indemnitaires, renforçait le pouvoir des Présidents d'Université tout en réduisant le rôle de l'instance nationale d'évaluation. Elle a par ailleurs considéré que c'était une politique renforçant le poids des régimes indemnitaires au détriment de l'indiciaire.

La FSU UCA a décidé de s'abstenir, appréciant de façon positive le fait que les critères proposés à l'UCA pour la composante C3 ne prennent pas seulement en compte l'activité de recherche.

Vote : 9 abstentions FO, SGEN, FSU et SNPTEs

6. Contrat de Mission Scientifique (CMS) de la Loi Programmation Recherche : critères d'éligibilité sur le projet ou l'opération de recherche

Il s'agit d'emplois non permanents liés à une activité de recherche supérieur à 6 ans. Les projets de recherche concernés doivent être majoritairement financés par l'établissement.

Rappelons que les projets de recherches financés suite à **appel à projets sont financés en général pour 2 ou 3 ans, 5 ans maximum** (pour les projets européens). Les laboratoires doivent donc ici s'engager pour un financement de 6 ans à 10 ans, **sans aucune garantie** au-delà de la 3ème et 5ème année. Ainsi le contrat peut être interrompu à tout moment si le financement n'est plus assuré !

Le contrat de mission scientifique (CMS) est différent du contrat de projet (3 ans) et du CDI de droit commun (pérenne).

La FSU est intervenue pour souligner que c'est une mesure inédite en matière de droit du travail en France. C'est institutionnaliser la précarité pour des collègues qui pour certains ont un doctorat et qui peuvent rester précaires jusqu'à 40 ans. Cela va contribuer à la **démotivation des étudiants pour les carrières de chercheurs et la fuite de cerveaux vers les universités étrangères**.

Il s'agit **d'institutionnaliser des post-doctorats de 6 à 10 ans**, sans que ces contrats soient suivis d'une embauche puisque cela voudrait dire qu'il s'agit d'un « besoin pérenne ». Curieuse manière de lutter contre la précarité en la rendant plus durable.

L'UCA propose de limiter les CMS à 10 ans pour « lutter contre la précarité ». **Pour la FSU, un projet de recherche de 10 ans correspond à un besoin permanent de l'établissement**. Si ce dispositif se met en place, à termes, la plupart des postes occupés actuellement par des titulaires pourraient être menacés et remplacés par ces CMS. C'est par exemple la logique qui prévaut au Canada. Rappelons aussi que **les derniers Bilans sociaux de l'UCA font apparaître une progression du nombre de précaires** et non leur diminution.

Vote sur les critères :

Contre unanimité (9 votes). L'administration est donc tenue de convoquer un nouveau Comité Technique (CT) avec propositions d'autres critères sous 7 jours. En cas de nouvel avis unanime, le Président a le pouvoir de passer par-dessus l'avis du CT, mais ce serait de notre point de vue un passage en force.

L'ensemble des élus syndicaux feront tout ce qui est en leur pouvoir pour bloquer la mise en place de ces contrats précaires, que ce soit en Comité Technique ou au Conseil de la Recherche puis au Conseil d'Administration.

Voir à ce sujet notre communiqué : [ITRF, Enseignants Chercheurs et futurs EC : NON au Contrat Mission Scientifique à l'UCA !](#)

7. Révision du socle indemnitaire des agents de catégorie C et B

L'UCA propose de passer de 300€ à 304€/mois pour les C et de 400€ à 405€/mois pour les B.

Cette évolution se fait soi-disant au nom de l'alignement avec l'INP. Notons que l'alignement ne s'est pas encore fait en catégorie A, aux dépens des agents de l'UCA. Notons que depuis plus d'un mois les **élus ont demandé que la hausse de 5€** appliquée aux catégories B (passage de 400 à 405€ par mois) **soit la même pour les catégories C (passage de 300 à 305 €)**.

Du fait du soi-disant refus de l'INP d'augmenter d'1 € les quelques agents concernés, l'UCA a refusé d'entendre cette revendication syndicale de bon sens !

SNPTES, FSU et FO se sont fortement élevés contre ces choix jugés mesquins.

8. Révision du socle indemnitaire des agents des catégories C et B

CATEGORIE	ITRF	ATSS	BIBLIOTHEQUE	SANTE SOCIAUX	MONTANTS AU 1 ^{er} janvier 2022
Catégorie A	IGR hors classe	Attaché d'administration de l'Etat hors classe (+DDS)	Conservateur général		792€
	IGR 1 ^{ère} classe		Conservateur en chef		742€
	IGR 2 ^{ème} classe		Conservateur Classe normale		668€
	IGE hors classe	Attaché principal d'administration de l'Etat	Bibliothécaire hors classe	Infirmier hors classe	570€
	IGE 2 ^{ème} classe	Attaché d'administration de l'Etat	Bibliothécaire classe normale	Infirmier classe normale et supérieure	469€
	ASI			Assistant service social principal	420€
Catégorie B	TCH classe exceptionnelle	SAENES classe exceptionnelle	BIBAS classe exceptionnelle		405€
	TCH classe supérieure	SAENES classe supérieure	BIBAS classe supérieure		405€
	TCH classe normale	SAENES classe normale	BIBAS classe normale		405€
Catégorie C	ATRF C3 (ex E6)	ADJAENES C3 (ex E6)	Magasinier C3 (ex E6)		304€
	ATRF C2 (ex E4 et E5)	ADJAENES C2 (ex E4 et E5)	Magasinier C2 (ex E4 et E5)		304€
	ATRF C1 (ex E3)	ADJAENES C1 (ex E3)	Magasinier C1 (ex E3)		304€

La FSU a rappelé qu'au niveau des **personnels des Rectorat ou EPLE** (lycées et collèges), les catégories B vont toucher **plus de 500 € par mois de primes** (écart supérieur à plus de 100 € avec l'UCA), les **catégories A ont vu des hausses encore plus importantes**, et le Ministère vient de s'engager à **revaloriser les C d'au moins 30 € par mois** (mesure largement insuffisante mais qui signifie quand même une progression). La FSU attend urgemment que les Universités reçoivent des enveloppes équivalentes pour revaloriser ses personnels BIATSS.

Le DRH a répondu que l'UCA n'avait pour l'instant touché aucune enveloppe et qu'allait se poser de plus des problèmes pour recruter des personnels de l'AENES (filière administrative) si les écarts indemnitaires se creusent ainsi avec le scolaire et les services.

Vote : abstention unanimité

8. Questions diverses

- **Reclassement des catégories C** : l'arrêté de reclassement n'a pas encore été reçu, le reclassement est donc à venir.
 - Le **remboursement de la mutuelle (15€)** apparaîtra sur la paie de mars ou avril 2022 au plus tard. Cette mesure est financée par le ministère.
 - Quelle est la procédure d'**avancement en grade d'un enseignant-chercheur contractuel** ? Quel dossier doit-il constituer ? Seule la procédure d'avancement pour les enseignants du second degré est formalisée à l'UCA. Il y a 2 enseignants chercheurs contractuels à l'UCA, donc la procédure va être formalisée lors du Groupe de Travail sur les contractuels.
 - une **commission de CDIisation** est-elle prévue en 2022 ? La campagne de CDIisation pour les BIATSS et EC a lieu à l'automne (nov-déc 2022).
 - Concernant le décret n° [2020-569](#) du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'**accès** par la voie du détachement à **un corps ou cadre d'emplois** de niveau **supérieur** ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés**.
- => Ce décret concerne les BIATSS qui ont été recrutés par la voie dite BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi) mais aussi les agents qui ont une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur

Handicapé). Il faut une ancienneté de service public minimum pour postuler, définie par les statuts des corps concernés (ex : 4 ans pour les catégories B)

=> Les établissements doivent inscrire ces emplois dans leur campagne d'emploi (à l'UCA : 1 poste de B, ITRF, est ouvert en 2022). Le calendrier de recrutement sera le même que pour les autres recrutements. Une information au sujet de ce dispositif sera faite à destination de tous les personnels. Le détachement dure un an, à l'issue de cette année, l'UCA valide ou non le passage définitif dans le corps ou la catégorie supérieure.

La FSU s'inquiète sur les possibilités qui seront effectivement offertes car la fenêtre du dispositif est très courte (2025). **La FSU a demandé que pour chaque filière il y ait au moins une possibilité offerte d'ici 2025 pour un passage en catégorie B et en catégorie A, si le nombre d'agents concernés est suffisant.**

Il a été précisé que l'État ne versait pas un euro supplémentaire pour financer ce dispositif. C'est l'UCA qui décide de réserver une partie des postes vacants pour ce dispositif.

Tous les comptes-rendus des CT et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://www.snasub-clermont.fr/>

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.

Eric Panthou
Bibliothécaire, BU Sciences
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Eric.panthou@uca.fr

Viviane Ravet
Enseignant-chercheur Biologie
Élue FSU Comité Technique (titulaire)
viviane.ravet@uca.fr

Claude Mazel
Enseignant-chercheur Institut d'informatique
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire section science SNESUP UCA
mazel@isima.fr

Orianne Vye
Bibliothécaire, BU INSPE Chamalières
Élue FSU Comité Technique (suppléante)
Co-secrétaire académique SNASUB-FSU
orienne.vye@uca.fr

Karine Rance
Enseignant-chercheur CHEC
Elue FSU Comité Technique (suppléante)
Karine.rance@uca.fr