



## Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°22 – septembre 2019

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 20 septembre 2019.

### **1- Campagne d'emplois 2020 : + 1000 étudiants et 37% des postes d'enseignants gelés !**

La FSU est intervenue ainsi :

Comment ne pas désapprouver une campagne d'emplois qui, dans le prolongement de celle de l'an dernier, veut nous faire acter le gel de 37% des postes d'enseignants vacants alors que nous accueillons un millier d'étudiants en plus - comme l'an dernier - ?

L'année dernière -pour la première fois- le nombre et le détail des postes gelés n'apparaissaient pas dans les documents transmis aux élus. La FSU avait vivement protesté et obtenu finalement le détail des 11,5 postes gelés. Cette année, les 17 postes gelés sont signalés sur un document annexe. 9 sont gelés définitivement et 8 autres feront l'objet d'un nouvel arbitrage en 2020 et seront donc susceptibles d'être ouverts au recrutement. Mais n'oublions pas que c'est une baisse de la masse salariale (1 million d'euros) similaire qui aura lieu l'an prochain, conformément au plan d'économies voté en 2018 et valable pour 3 ans (la FSU avait voté contre).

L'UCA a instauré un principe qui veut que tout maître de conférence promu comme professeur voit son poste de maître de conférence gelé ! La FSU l'a de nouveau dénoncé.

31 postes de Biatss ouverts au recrutement (comme l'an dernier). 1 seul poste est gelé. Le Président dit que le gel d'un poste de Biatss impliquerait nécessairement de recruter à la place des contractuels pour assurer les missions. Ceci serait en contradiction avec la politique de l'établissement de résorption de la précarité.

Pour la FSU, la soi-disant résorption de la précarité est loin d'apparaître sur le terrain et dans les chiffres. Ainsi, le Bilan social 2018 -soumis aux élus lors de ce CT- indique que chez les personnels Biatss, on passe de 447 à 496 contractuels entre 2017 et 2018 soit 10 % de plus !

Le Directeur général des services, Monsieur Paquis, a indiqué que les économies sur la masse salariale chez les Biatss étaient faites par des repyramidages (passages de A en B notamment) mais qu'il y avait aussi nécessité de transformer des postes de C en B pour reconnaître les fonctions des agents.

C'est donc presque exclusivement sur la masse salariale des enseignants que porte l'effort (1 million d'euros contre 75000 €).

La FSU est intervenue sur plusieurs autres points :

D'abord, nous avons contesté le fait que pour les postes de C vacants (hormis deux postes de magasiniers de la BU pour lesquelles nous avons obtenu l'an dernier l'engagement de leur remplacement par mutations externe), tous les postes sont des postes sur recrutements directs, sans concours, et où le service concerné par la vacance n'apparaît pas.

Les élus n'ont donc aucune visibilité pour les C sur les services ou composantes où des postes vont manquer. La Présidence a justifié ce choix pour ne pas influencer les recrutements à venir et respecter une égalité de traitement, sans profilage de poste (ainsi, si le contractuel en place sur le poste échoue au concours, il peut être gardé sur ce poste et le lauréat du concours peut être affecté sur un autre poste).

L'intention est louable mais nous estimons que les élus du CT pouvaient disposer de cette information sans pour autant la dévoiler (comme c'est le cas régulièrement pour des documents qu'on nous présente).

La Présidence annonce un seul poste gelé chez les BIATSS en 2020. La FSU est dans l'impossibilité de confirmer ou d'infirmer ce chiffre. Nous avons signalé deux exemples de postes vacants qui ne sont pas présents dans le tableau. Le premier s'explique selon la Présidence par le fait qu'il a été déclaré vacant trop tardivement.

Nous avons par ailleurs déploré que tous les postes C, hormis ceux des deux magasiniers, soient ouverts au recrutement direct. Cela signifie : fin du droit à la mutation pour les Adjoints administratifs et recrutement au plus bas niveau de la grille indiciaire (le recrutement sur concours en catégorie C se fait dans un grade et un échelon supérieur). Le Président justifie ce choix par le fait qu'il permet de recruter davantage de collègues, la masse salariale étant plus faible.

Vote : Pour (4 SNPTES, 1 CFDT)

Contre : (3 FSU)

Abstention (2 FO)

## ***2- Hausse de l'IFSE socle pour les catégories C, B et les ASI***

La proposition d'augmenter l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) - l'indemnité principale des BIATSS - pour certains agents a été formalisée lors de la conférence sociale en janvier mais elle correspond à une demande de la FSU et d'autres syndicats émise depuis les premières discussions avant la fusion fin 2016.

L'alignement sur le haut consécutif à la fusion a très largement bénéficié à une partie des agents de catégories A et très peu aux catégories B et C. La FSU n'a cessé depuis de pointer cette distorsion de l'enveloppe indemnitaire, demandant dès la fusion le passage à 300 € minimum par mois pour les C et 400 € pour les B.

La Présidence propose donc pour 2019, et à compter du 1<sup>er</sup> septembre :

passage de 270 à 290 € pour les C ;

passage de 383 à 390 € pour les B ;

passage de 413 à 420 € pour les ASI et Assistants de services sociaux.

L'objectif politique est de passer respectivement à 300 et 400 € en 2020 pour les C et les B

En outre, le CT a acté une augmentation de l'IFSE majorée, liée aux fonctions de responsabilités dans les directions, services centraux, composantes et surtout laboratoires.

Ces évolutions, que nous avons approuvées, s'inscrivent dans un contexte où le point d'indice est gelé et l'a été durant huit des neuf dernières années, donc un contexte de baisse de notre pouvoir d'achat.

La fusion avec Sigma l'an prochain doit, selon nous, aboutir à un alignement sur le haut, donc parfois une hausse pour certains corps ou catégories (les C sont à 304 € à Sigma et les B à 405 €). La FSU a demandé à ce que cela soit mis rapidement sur la table pour permettre cet alignement. Mathias Bernard a indiqué que des groupes de travail allaient se mettre en place, notamment au niveau RH. Un établissement composante comme Sigma, a la possibilité réglementaire d'avoir sa propre politique RH. Ce n'est pas souhaitable a dit le Président mais cela requiert une discussion politique pour aboutir à une cohérence entre les deux politiques RH. Le Président pense que c'est surtout pour les catégories A qu'on

aura le plus de difficultés à harmoniser.

Le SNPTES a signalé que l'UCA ne respectait pas, pour les contractuels, les grilles de base de la fonction publique et ce depuis le 1er janvier 2019. Il y a eu un loupé, a reconnu le Président, et cela sera budgétisé en 2020. On ne peut s'engager à un effet rétroactif pour 2019 a-t-il également précisé (cela représenterait 80 000 €).

Le Conseil d'Administration cette semaine doit entériner ces propositions.

Vote du CT : Unanimité pour.

### ***3-Rapport annuel (2018) du service de Santé au Travail***

Parmi les nombreuses données et analyses de ce rapport, nous en retenons deux en priorité :

47% des agents disent être satisfaits de leur travail contre 62% les deux années précédentes. 31% des personnes déclarent un niveau de stress risqué pour la santé. Le nombre de visites à la demande des agents a tendance à fortement augmenter en passant de 324 en 2017 à 758 en 2018 et ce chiffre ne s'explique pas seulement parce que le service est mieux connu.

Le rapport fait aussi une analyse des Comptes-rendus des entretiens professionnels. Ce qui ressort en premier comme problèmes soulevés par les agents, c'est le **manque de reconnaissance**, l'absence de perspective de carrière, une baisse du collectif de travail en raison des échéances de plus en plus à court terme, **le culte de l'excellence**, **la diminution des solidarités**, le manque de soutien des collègues et de la hiérarchie, l'incertitude face aux situations organisationnelles et enfin, la **charge administrative croissante**. Les restrictions budgétaires nationales contribuent à aggraver ces problèmes. Dans un environnement où la notion de service public est particulièrement forte, la dégradation des conditions augmente les risques psycho-sociaux.

Ce bilan a le grand mérite de **formaliser sous formes d'indicateurs cette montée de la souffrance au travail** : réorganisation permanente, redéploiement des postes, perte des valeurs collectives, baisse des moyens budgétaires et leurs conséquences, sont dénoncés depuis des années par la FSU.

La FSU a interpellé le Président sur son analyse face à cette montée de la souffrance au travail, indicateur très important sur le bon fonctionnement de l'Université.

Celui-ci reconnaît que l'évolution à la baisse du nombre d'agents satisfaits est significative. Cela peut être lié à un surcroît de travail, à des réorganisations, etc. donc à des facteurs multiples. Le Président attend des progrès dans la façon dont on donne du sens au travail réalisé.

FO rappelle que, depuis des années, FO et FSU soulignent la montée de la dégradation des conditions de travail et il semble qu'en 2019 la situation se soit dégradée.

### ***4- Présentation du bilan social 2018***

Ce Bilan est réglementaire et est transmis au ministère. Il comporte une série de chiffres et statistiques sur les personnels de l'UCA pour l'année 2018.

Remarque générale de la FSU :

Les élus attendent de ce rapport des éléments pertinents permettant une analyse politique de l'évolution de ces indicateurs. Aussi, nous considérons qu'il faudrait faire apparaître ici l'évolution des effectifs étudiants. Accueillir un millier d'étudiants en plus chaque année avec un personnel à effectif constant, voire en baisse, a obligatoirement des conséquences sur le travail des uns et des autres. Le service RH s'est engagé à faire apparaître ce chiffre dorénavant.

### **Contractuels :**

Ils représentent 1046 agents sur les 3468 agents de l'UCA soit 30% des effectifs. Leur part s'accroît d'année en année. Chez les personnels Biatss, on passe de 447 à 496 contractuels, soit 10 % de hausse quand le nombre de titulaire n'augmente que de 0,5 %, avec des écarts importants entre filières (progression du nombre de titulaires chez les ITRF, nouvelle baisse dans l'AENES).

La réduction de la précarité, avancée comme priorité dans la note de cadrage de la campagne d'emplois s'avère donc en contradiction avec la réalité des chiffres. Plus l'UCA gèlera des postes de titulaires, plus elle sera amenée à recruter des contractuels pour assurer les missions effectuées par les titulaires jusque-là.

### **Titulaires :**

En 2018, il y avait 1378 Enseignants ou enseignants-chercheurs, se décomposant ainsi : 923 enseignants-chercheurs, 283 enseignants 2<sup>nd</sup> degré, 154 hospitalo-universitaires et 18 enseignants 1er degré ; chiffre identique à 2017. Pour les Biatss, nous sommes à 1044 titulaires (+4 par rapport à 2017) soit 3468 agents titulaires au total.

Parmi eux, il y a 70% de catégories A, 12% de B et 18% de C. La surreprésentation de la catégorie A s'explique par le fait que les 1378 enseignants ou enseignants-chercheurs sont tous Catégorie A.

On constate donc, à travers la comparaison des effectifs titulaires et contractuels, que le principe réglementaire qui veut que tout emploi permanent doive être occupé par un fonctionnaire titulaire est loin d'être appliqué.

Nous pointons le fait qu'il faudrait faire apparaître explicitement le nombre de A, de B et de C chez les BIATSS et pas seulement par corps et genre comme (tableau p. 10). Il n'existe pas un tableau synthétique sur les effectifs titulaires des BIATSS par catégories.

Voici donc une présentation par la FSU des effectifs BIATSS titulaires par catégories et filières (entre parenthèses, l'évolution 2018 par rapport à 2017).

### **ITRF**

326 agents C (+4), 208 agents B (+2), 247 agents A (+4) soit 781 agents (+1,3% par rapport à 2017)

### **AENES**

92 agents C (-2), 49 agents B (-1) et 32 agents A (-2) soit 173 agents (-2,8% par rapport à 2017)

### **Bibliothèques**

31 agents C (-1), 25 agents B (-1) et 22 agents A (-1) soit 78 agents (-3,7% par rapport à 2017)

### **Infirmiers**

9 agents catégorie A (=)

### **Assistantes sociales**

3 agents catégorie A (=)

Il y a 1043 titulaires Biatss, les ITRF représentant les  $\frac{3}{4}$ .

C'est la filière bibliothèque qui perd proportionnellement le plus de postes en 2018.

### **Congés maladies :**

Nous avons demandé l'an dernier à avoir une vision claire concernant les arrêts de travail.

Des progrès ont été accomplis cette année puisque ces chiffres sont donnés, y compris la volumétrie du nombre de jours de congés, par catégorie ou la distinction titulaires/contractuels. Mais manquent encore des chiffres sur la répartition par service. Or, ces chiffres peuvent parfois constituer un bon indicateur pour mettre en valeur le malaise dans certains services (manque de personnel et dégradation des conditions de travail, pression hiérarchique, mauvaise ambiance générale, etc.).

C'est une donnée très complexe selon le DRH mais une donnée effectivement jugée importante par le comité qualité de vie au travail.

### **Taux de promotions :**

Seuls des chiffres sur les promotions de grade (avancement) sont donnés et ils ne concernent que les Maîtres de Conférence et les catégories A et B de la filière ITRF (p. 73).

Nous avons donc demandé que l'an prochain figure le nombre de promus par liste d'aptitude (changement de corps) et par tableaux d'avancement (changement de grade) avec en regard le nombre d'agents promouvables, que cela soit chez les Enseignants-chercheurs ou les BIATSS.

Ces chiffres nous montreraient sans doute l'absence dramatique de perspective de progression de carrière pour l'immense majorité des agents.

La DRH s'est engagée à faire figurer ces chiffres, dorénavant.

### **Indemnitaire :**

Nous avons demandé que les chiffres sur l'enveloppe indemnitaire distinguent celle des enseignants et celle des BIATSS, et à l'intérieur de ce dernier ensemble, qu'on fasse une distinction par catégories.

Rappelons que les indemnités des EC ont baissé depuis l'an dernier.

### **Mobilité :**

Nous pointons un chiffre inquiétant : 4 arrivées par mutation en 2018 à l'UCA. Pour un établissement de 3000 agents, on constate que le droit à la mobilité n'existe plus de fait

### **Formation :**

On passe de 0,79 jours de formation par agent en 2017 à 1,31 en 2018. Comment expliquer une telle progression ?

4 agents – seulement - ont bénéficié d'un congé formation supérieur à 6 mois (p. 54).

Vote : Unanimité pour (3 FSU, 4 SNPTES, 1 CFDT)

## **5- Questions diverses**

### **Hausse de l'IFSE pour la filières AENES (hors Enseignement Supérieur).**

Une circulaire du Ministère du 5 juillet signale aux recteurs et directeurs des Établissements Publics Nationaux que l'enveloppe servant au versement de l'IFSE des agents de la filières AENES (administratifs) avait été augmentée de 4%.

La FSU a demandé si une telle enveloppe supplémentaire avait été versée aux Universités.

La réponse est non, car l'UCA est un EPSCP (Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel) et non un Etablissement Public National (comme l'INRA, par exemple). Le DGS a précisé que les premières annonces du Ministère sur le budget 2020 ne prévoient pas de hausse de l'enveloppe indemnitaire.

La FSU a dénoncé ces choix ministériels et l'inégalité de traitement entre agents de la fonction publique d'État.

### **Photocopieurs pour étudiants.**

La FSU a signalé un timing défaillant concernant la mise en place de photocopieurs pour les étudiants sur les campus. Installés depuis juillet ils sont inutilisables car en attente d'une validation du mécanisme de paiement (recharge via le compte easely, utilisé aussi pour le Crous).

Personne ne pensait que ce dispositif pouvait poser problème a répondu le DGS, qui, avec l'agent comptable, a sollicité une autorisation de mise en place rapide du Ministère des Finances.

La FSU a déploré le désagrément pour les étudiants mais aussi pour les agents, en particulier ceux des BU, dans l'impossibilité de donner satisfaction aux étudiants.

### **Moniteurs étudiants**

La FSU a réitéré sa demande d'une compensation des heures faites entre 19h et 22h pour les moniteurs étudiants en Bibliothèques Universitaires comme les textes ARTT (1 heure faite égale 1h12 récupérée). La RH nous apportera une réponse ultérieurement.

### **Élections CNU**

La FSU a protesté contre les modalités de vote au CNU : les enseignants ont dû aller chercher la matériel de vote sur deux créneaux horaires seulement. Le DRH précise que le Ministère a demandé qu'il y ait remise du matériel de vote en main propre et contre signature. La DRH a obtenu qu'elle puisse envoyer le matériel de vote dans les composantes pour ceux qui n'ont pas été le chercher. Le DRH s'est engagé à ce que cela soit fait en ce début de semaine. La FSU rappelle aux collègues enseignants-chercheurs l'importance de cette instance et d'une forte participation au scrutin au moment même où la loi Dussopt liquide les prérogatives des autres instances paritaires (CAP, CPE).

**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  
BAS, BU Sciences  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
[Eric.panthou@uca.fr](mailto:Eric.panthou@uca.fr)

Antonio Freitas  
Enseignant-chercheur IUT Cézéaux  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
Secrétaire SNESUP IUT

[antonio.freitas@uca.fr](mailto:antonio.freitas@uca.fr)

Cyril Triolaire  
Enseignant-Chercheur LCSH  
Elu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique SNESUP-FSU  
[cyril.triolaire@uca.fr](mailto:cyril.triolaire@uca.fr)

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

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

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