

## Compte Rendu du Comité Technique uB du 7 mars 2019 :

### Ordre du jour :

1. Installation du Comité Technique.
2. Règlement intérieur.
3. Projets des procès-verbaux des séances des 7 décembre 2018 et 2 octobre 2018.
4. Bilan du programme annuel de prévention des risques professionnels 2018.
5. Additif à la campagne d'emplois enseignants 2019.
6. Périmètre des bureaux de commission de proposition de l'uB.
7. Primes de charges administratives d'intérêt général : additif.
8. Référentiel d'équivalence horaire de l'uB.
9. Procédure d'avancement local des enseignants-chercheurs : actualisation de la commission d'établissement dédiée (CALECHE).
10. Dispositif de télétravail rentrée 2019.
11. Revalorisation indiciaire des personnels contractuels en CDD.
12. Dispositif de déroulement de carrière des personnels en CDI.
13. Communication des bilans sociaux 2016 et 2017.
14. Questions diverses.

### 1. Installation du Comité Technique.

Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, la première réunion du nouveau Comité Technique (CT) de l'université de Bourgogne (uB) s'est tenue le 7 mars 2019.

Désormais 1<sup>re</sup> organisation syndicale au CT Ministériel ([cf. communiqué SNPTES](#)), le SNPTES obtient également un siège supplémentaire au CT de l'uB. Pour ce premier CT de la mandature, le SNPTES tient à remercier l'ensemble des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS qui lui ont apporté leur voix et de leur confiance.

Organisation syndicale réformatrice, le SNPTES souhaite que le dialogue entre les directions, la gouvernance et les organisations syndicales soit de nouveau ouvert et constructif pour l'intérêt des personnels et l'intérêt général.

Le début de séance était présidé par Alain Bonnin. Avant d'entrer dans l'ordre du jour, le président fait une intervention pour faire le point sur la validation du plan d'actions de la ComUE UBFC. Ce plan a été validé par l'ensemble des instances des membres fondateurs d'UBFC et par le CA de la ComUE.

La question de « l'évolution » des statuts d'UBFC a été abordée. Le président annonce que les indications du plan d'actions sont des pistes. Une commission des statuts sera probablement mise en place pour débattre des « évolutions ».

### 2. Règlement intérieur.

Vote sur le règlement intérieur du CT. Le règlement intérieur étant calqué sur le règlement type des CT, le point n'apporte pas de remarque particulière.

**Résultat du vote** : unanimité.

**3. Projets des procès-verbaux des séances des 7 décembre 2018 et 2 octobre 2018.**

PV du 2/10/2019 est validé à l'unanimité

PV du 7/12/2019 est validé avec 6 POUR (dont le SNPTES) ; 4 ne prennent pas part au vote.

**4. Bilan du programme annuel de prévention des risques professionnels 2018.**

Le bilan du programme de prévention est un outil très complet et précis. Il permet notamment des analyses sur les thématiques de santé et sécurité au travail.

**5. Additif à la campagne d'emplois enseignants 2019.**

Il est proposé d'ajouter un poste de PRAG à l'IUT de Chalon sur Saône pour la campagne d'emplois 2019.

**Résultat du vote** : 6 POUR (dont le SNPTES) ; 4 abstentions.

**6. Périmètre des bureaux de commission de proposition de l'uB.**

Le périmètre des BCP est légèrement remanié. Par rapport à la proposition de la direction, il a été demandé de faire apparaître la section 13 (langues et littératures slaves) dans la cartographie des BCP même si l'uB ne compte pas d'enseignant chercheur de la discipline dans ses effectifs actuels.

Par ailleurs il est présenté un parallèle entre les BCP de l'uB et les Groupes CNU tels qu'ils sont regroupés également au niveau ComUE.

**Résultat du vote** : unanimité

**7. Primes de charges administratives d'intérêt général : additif.**

Afin de prendre en compte les modifications de certaines vice-présidences de l'uB, il est proposé de voter sur ces ajustements et de valider les montants de primes afférents.

**Résultat du vote** : 4 abstentions (dont le SNPTES) / 4 contre / 2 pour.

**8. Référentiel d'équivalence horaire de l'uB.**

Une liste des fonctions/responsabilités qui peuvent être reconnues dans les services des enseignants chercheurs. Il est proposé d'étendre jusqu'à 128 heures équivalents TD (HETD) l'activité de pilotage scientifique de projets scientifiques en réseau. Un enseignant chercheur qui pilote un projet en réseau pourra, si l'équivalent de la décharge horaire est financé par le partenaire au coût réel de l'agent pour l'établissement et si avis favorable du directeur de laboratoire, du directeur de composante et de la commission de la recherche, être déchargé (temporairement) de 0 à 128 HETD.

**Résultat du vote** : 6 POUR (dont le SNPTES), 4 CONTRE.

**9. Procédure d'avancement local des enseignants-chercheurs : actualisation de la commission d'établissement dédiée (CALECHE).**

Simple toilettage du texte décrivant la procédure pour une mesure de simplification évitant de revenir devant les instances tant qu'il n'est pas apporté de modification de fond sur la procédure mise en place.

**Résultat du vote** : unanimité

### 10. Dispositif de télétravail rentrée 2019.

Le DRH rappelle le dispositif en cette première année de mise en place du télétravail à l'uB. Il fait un bilan quantitatif de l'exercice. Le constat qu'aucun personnel de catégorie C ne soit actuellement en télétravail fait débat. Alors que certains pensent que le télétravail n'est pas accessible aux personnels de catégorie C, la direction rappelle que chaque situation doit être étudiée. **Le SNPTES demande également qu'au-delà des chiffres (enquête quantitative), une enquête qualitative puisse être menée.** Le DRH indique qu'actuellement le télétravail se déroule bien et qu'il peut être noté un bon investissement des agents qui le pratiquent.

Un débat sur l'accès au télétravail aux collègues travaillant sur les applications de gestion (financière, RH, scolarité) est lancé. Pour l'instant, faute de « garanties suffisantes » sur la sécurité des systèmes, la direction ne souhaite pas ouvrir ces missions aux télétravailleurs. **Le SNPTES demande qu'une expérimentation puisse être mise en place sur ce type de fonctions.** Par exemple, sur demande de collègues très expérimentés sur les outils informatiques en question et, éventuellement réunissant des conditions particulières propices à un recours au télétravail. **Par ailleurs, si la sécurité des systèmes d'informations n'est pas garantie, le SNPTES interroge sur les mesures pourtant nécessaires dans le cadre du déploiement d'un plan de continuité d'activité (PCA).**

Pour la rentrée 2019, il est proposé après une première année en télétravail, qu'un personnel de l'uB à 100% puisse bénéficier (à sa demande) jusqu'à 2 journées de télétravail par semaine. La direction souhaitait limiter à 0,5j/semaine la première année puis 1j/semaine dès la deuxième année pour les personnels à 80% et 90%. **Pour le SNPTES cette limitation n'est pas pertinente.** Le télétravail est une possibilité d'améliorer la qualité de vie au travail qui peut également permettre d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

**Après échange, le SNPTES obtient que les personnels à temps partiel puissent accéder, dès leur première demande à 1j/semaine.**

Enfin, faisant le constat que certains services de l'uB pourraient être tentés de limiter le dispositif de télétravail aux personnels de ces derniers, le SNPTES a demandé qu'aucun règlement de service ou laboratoire ne puisse venir réduire les mesures inscrites

**Résultat du vote :** Unanimité

### 11. Revalorisation indiciaire des personnels contractuels en CDD.

La direction de l'uB accède aux revendications du SNPTES concernant la revalorisation des salaires de personnels en CDD pour les aligner, à minima, sur les pieds de grilles des corps équivalents de fonctionnaire. A compter du 1/04/2019 les personnels en CDD seront rémunérés sur la base des nouvelles grilles. Les augmentations seront de l'ordre de 50 à 120€ brut mensuel, selon les catégories et corps concernés. Chaque personnel CDD en cours de contrat recevra dans les semaines qui viennent un avenant. Il lui appartient de signer et faire remonter son contrat afin de permettre la mise en paiement tenant compte des revalorisations et des éventuels rappels afférents.

Par ailleurs, la direction de l'uB souhaitait faire voter des modifications de la « Charte des bonnes pratiques de la gestion des agents contractuels ». Ce point n'étant pas inscrit à l'ordre du jour et aucune discussion préalable n'ayant été prévue entre les représentants du personnels et la direction, **le SNPTES a demandé le report du vote sur ce « toilettage » de la charte.** Pour rappel, l'ensemble des organisations syndicales s'était opposé à cette

charte (pour diverses raisons dont l'inscription d'une durée de contrat et d'exercice dans l'établissement limitée à 3 ans maximum, la possibilité de déroger aux grilles de rémunérations sans règle précise, ouvrant ainsi la voie à d'éventuels « clientélismes »).

La direction propose de séparer le vote. Pour le SNPTES l'essentiel et l'urgence est la revalorisation (même si elle n'est pas toujours suffisante) de la rémunération de nos collègues contractuels.

**Vote sur la revalorisation des grilles des CDD** : 6 POUR (dont le SNPTES) ; 4 CONTRE

**Vote sur les modifications apportées à la charte (non inscrit à l'ordre du jour)** : 0 POUR ; 7 CONTRE (dont le SNPTES) ; 2 abstentions.

Pour le SNPTES, l'amélioration de la rémunération des contractuels dont le nombre a fortement augmenté ces dernières années, à cause d'importants gels de postes, ne doit pas faire oublier la revendication première d'ouverture des postes de fonctionnaires sur fonctions pérennes par tous les modes de recrutement possibles : mutation, détachement, ouverture de concours, intégration.

### **12. Dispositif de déroulement de carrière des personnels en CDI.**

A l'instar des revendications concernant les CDD le SNPTES demandait un ajustement des grilles de rémunérations des personnels en CDI pour tenir compte des revalorisations appliquées aux titulaires (dans le cadre du PPCR).

**Résultat du Vote** : 6 POUR ; 4 Abstention

### **13. Communication des bilans sociaux 2016 et 2017.**

Après deux années sans bilan social, le document présenté est très riche d'informations qui pourront nécessairement être utiles pour une meilleure connaissance de l'établissement et de ses évolutions. C'est un outil dont le SNPTES saura se servir pour objectiver ses positions lors des prochaines négociations et concertations.

### **14. Questions diverses.**

Aucune question

Vos élus SNPTES sont à votre disposition pour répondre à vos questionnements et portent les mandats affichés, notamment, dans sa résolution générale du SNPTES et dans le respect de ses valeurs.

Les élus SNPTES du Comité Technique de l'uB.