

Compte-rendu SNPTES du Comité Technique du 13/09/2016 :

Ordre du jour :

- 1- [Informations du président](#)
- 2- [Organisation budgétaire en mode GBCP](#)
- 3- [Campagne d'emplois](#)
- 4- [Additif campagne d'emploi enseignants et enseignants-chercheurs 2016](#)
- 5- [Mise en œuvre du RIFSEEP pour la filière AENES](#)

1- Informations du président :

- Le président de l'uB informe les élus de nouvelles nominations :
Au rectorat : nouvelle rectrice d'académie a été nommée (Me Frédérique Alexandre-Bailly). A l'uB : nouveau responsable administratif de l'ESPE ; nouveau responsable du PAJI.
- Plan Bibliothèques ouvertes : le projet déposé par l'uB a été accepté par le ministère, mais l'université ne donnera finalement pas suite à cet appel à projet. En effet, comme nous l'avons signalé lors d'un précédent CT (dans les questions diverses) ce plan ne prévoyait pas de financement pérenne pour l'élargissement des horaires d'ouvertures. Par ailleurs, le SNPTES avait dénoncé le manque de concertation lors du dépôt du dossier par l'université.
- Dévolution du patrimoine : Le président nous précise que le processus est toujours à l'étude (attente du rapport de la caisse des dépôts et consignations). Il maintient le contact avec le ministère sur ce sujet. Le président, favorable à la dévolution, précise que c'est le CA qui, en dernier recours, aura la décision. Il souhaite avoir toute les garanties nécessaires sur la mise en place et les conditions de passage.
- ISITE : Selon le président la mise en place avance. La feuille de route a été finalisée. Vote par le CA de la COMUE UBFC. Les 5M€ ont été versés. Les projets seront sélectionnés fin novembre. Lancement le 23/12 à Besançon.
- Finance et Budget : face aux fortes contraintes sur le budget 2017, le président déclare faire des propositions budgétaires sérieuses pour limiter ces contraintes. Selon lui, cela sera soutenable (si tout le monde participe). Le ministère devrait faire une rallonge de 1M€ pour compenser le point d'indice. Par ailleurs 1M€ pourrait être ajouté pour tenir compte du flux croissant d'étudiants.
Malgré la réduction du coût de l'offre de formation (diminution des heures), la réduction annoncée de 35% des participations recherche (avec le maintien des dotations récurrentes des laboratoires) le budget qui sera présenté au CA sera un budget en déficit. Le président demande l'autorisation de combler le déficit par le prélèvement de 2.3M€ sur le fond de roulement (avec l'accord de l'état).

2- Organisation budgétaire en mode GBCP :

La direction de l'uB présente la nouvelle organisation en mode GBCP. Après quelques discussions et demandes d'explications, cette nouvelle organisation est mise au vote :

Vote : Pour à l'unanimité.

3- Campagne d'emplois :

La direction annonce qu'elle présente « une politique prudente des emplois » et que cette proposition a été construite dans le dialogue et la transparence avec les composantes ; Malgré les contraintes, pas de campagne blanche, mais des recrutements pérennes plus limités que les années passées.

Pour le SNPTES cette campagne d'emplois n'est pas acceptable. Voici quelques extraits des informations (discours officiel) présentés dans les documents proposés au CT.

BIATSS :

« En dépit du contexte rappelé ci-dessus, il n'y aura donc pas de gel concernant les emplois BIATSS en 2017. »
et dans le détail :

« ...Nous envisageons d'ouvrir 19 postes au concours ou à la mutation en 2017 ; nous prévoyons **24 publications différées avec un recrutement CDD** ; deux postes sont bloqués pour d'éventuelles réintégrations. » et « Par ailleurs, **5 emplois nouveaux, contractuels**, seront créés ».

Pour le SNPTES, la non publication de postes et le recrutement de CDD au lieu d'ouvertures à la mutation et aux concours n'est pas acceptable. La direction a beau nous dire que les postes ne sont pas gelés car occupés par des contractuels, nous rappelons que les postes vacants, pérennes doivent être mis à concours ou à mutation pour être occupés par des titulaires. De plus, l'établissement applique majoritairement ses pratiques aux filières ITRF et BIB. En plus de créer **toujours plus de précarité** (chacun se souvient du traitement réservé aux contractuels de l'uB cet été), cela induit implicitement la diminution du nombre de possibilités de promotions dans les corps concernés.

Entretenir ou créer de la précarité, le SNPTES est contre. Il n'était pas envisageable pour vos élus SNPTES de laisser passer une politique de précarité, de gels maquillés et de frein à la promotion et à la mobilité des personnels BIATSS.

Vote : 2 abstentions (UNSA), 8 contres (SNPTES, FSU, SGEN).

Ainsi certains élus ont fait le choix de laisser faire la précarité, de limiter les possibilités de promotions...

Enseignants et enseignants-chercheurs :

Ici, les propositions de la direction ne se cachent plus. Après plusieurs années d'annonces de « publications différées » (comme pour les BIATSS) l'annonce est, pour une fois, on ne peut plus claire :

« 14 postes de PR, 18 postes de MCF et un poste PRAG seront gelés pour 2017. »

Sans plus de détails sur les critères de choix objectifs qui ont conduit à ces choix, le SNPTES ne peut accepter cette proposition, ces gels...

Vote : 2 abstentions (UNSA), 8 contres (SNPTES, FSU, SGEN).

4- Additif campagne d'emploi enseignants et enseignants-chercheurs 2016 :

Publication au fil de l'eau d'un poste de MCF en 1^e section à l'UFR Droit Sciences Economique.

Vote : Pour à l'unanimité.

5- Mise en œuvre du RIFSEEP pour la filière AENES.

L'administration rappelle que ce dossier a été étudié en groupe de travail auquel ont participé les organisations syndicales. Ce groupe s'est réuni à 5 reprises.

Pour information : au cours de ces groupes de travail, le SNPTES a toujours demandé des précisions sur la convergence des régimes indemnitaires et rappelé ses priorités en la matière. Il est inacceptable de s'entendre dire que certaines filières ne sont toujours pas, à minima, au premier niveau de rémunération de la filière AENES, au seul motif (mis en avant par la direction) que leur gestion est compliquée et que l'impact financier serait important.

Le SNPTES interroge : quelle équité de traitement pour des personnels qui ont (aux yeux de la direction) le seul tort d'être nombreux ? Le SNPTES a également demandé un chiffrage, mais ce détail ne semble pas être du ressort du CT, le président réservant cette information pour le CA.

Par ailleurs, le SNPTES a demandé un vote du CT sur la cartographie précise des postes ouvrant droit (pour l'uB) aux différents niveaux d'IFSE (indemnité mensuel : 4 niveaux pour la catégorie A, 3 pour la B et 2 pour la C). En groupe de travail, le SNPTES a dénoncé, par exemple, le fait que seuls 9 postes de catégorie C sur 161

soient classés en niveau 1 (niveau supérieur), dénonçant ainsi certains classements de postes. Le président et la direction des ressources humaines n'ont pas accepté que le CT se prononce sur le détail de la cartographie.

Enfin, aucune information n'a été apportée sur la mise en œuvre du CIA (Complément Individuel Annuel), optionnel. Le SNPTES est opposé à cette dérive possible du RIFSEEP qui permettra aux directions de verser à qui elles le souhaitent et sans contrôle, des compléments annuels de plusieurs milliers d'euros aux agents qu'elles auront désignés, alors que certaines filières attendent toujours d'être reconnues.

Pour toutes ces raisons, ce flou, ces dérives, le refus de voter la cartographie et l'annonce de nouveaux écarts croissants entre les filières, le SNPTES a voté contre les propositions de mise en place du RIFSEEP. D'autres choix (proposés par le SNPTES) auraient permis de garantir à chaque personnel AENES de conserver son montant actuel de prime, de ne pas générer de frein à la mobilité, tout en permettant la convergence entre les filières. Le président, la direction des ressources humaines et certains syndicats préfèrent déployer des méthodes d'individualisations des rémunérations...

Vote : 1 Pour (SGEN-CFDT), 2 abstentions (UNSA), 7 Contre (SNPTES, FSU).

Pour le SNPTES,
Vos élus au Comité Technique de l'uB.