



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité Réunion du 24 septembre 2020

Séance présidée par le président de l'UPPA, assisté du VP RH, du DGS, du DRH, la secrétaire administrative du CT.

Ordre du jour

1. Approbation du compte rendu de la séance précédente,
2. Avis sur la réforme de l'organisation et du fonctionnement du service commun de médecine préventive et de promotion de la santé de l'établissement,
3. Avis sur le calendrier 2020-2021 de fermetures administratives de l'établissement,
4. Avis sur un élargissement du télétravail,
5. Information concernant le versement de la prime COVID et avis sur une reconnaissance indemnitaire exceptionnelle pour les agents BIATSS en raison de leur implication durant l'année universitaire,
6. Avis sur les modalités des délibérations à distance dans les conseils,
7. Avis sur une convention de renouvellement de la mise à disposition d'un personnel employé dans le secteur privé pour des missions ou des projets nécessitant des qualifications techniques spécialisées,
8. Information sur le dispositif des ruptures conventionnelles,
9. Information sur le bilan du mouvement interne BIATSS 2020,
10. Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS,
11. Questions diverses.

Approbation du compte rendu de la séance du 31/01/2020

Approuvé à l'unanimité après une modification demandée par la CGT

Avis sur la réforme de l'organisation et du fonctionnement du service commun de médecine préventive et de promotion de la santé de l'établissement

Présentation par la responsable du service, centre agréé par l'ARS.

Changement de nom du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) en : « ESPACE SANTÉ ÉTUDIANT » bien plus clair et visible pour les étudiant.es.

Le service est chargé d'organiser une veille sanitaire pour l'ensemble de la population étudiante.

Conformément à la réglementation il est mis en place un conseil de la médecine préventive au sein de l'UPPA associant le service, l'administration, les étudiant.es et des représentants des personnels issus de la CFVU ainsi que 3 personnes es-qualités.

Un débat s'engage sur le recul de la contraception chez les étudiants, en particulier de la pilule.

Information sur la dégradation de la santé mentale des étudiants avec une hausse des consultations pour ce motif.

CGT relève que le poste d'infirmière occupé avant à temps plein ne l'est plus qu'à 80% or il y a augmentation des effectifs.

DGS : l'emploi est affecté pour 100% mais l'agent a demandé à être à 80%.

Médecin : le nombre de consultation a considérablement augmenté. Il faudrait 20 % de temps médical en plus car avec la crise sanitaire et le traçage ce serait indispensable. La direction fait efforts ...

Question les étudiant santé relais ?

Ils ont été recrutés par le Sumps, après publication des emplois en hiver 19 et 'sélectionnés' après un entretien avec le service. Ont été très actifs et présents lors du confinement Covid. Un rapport est remonté à l'ARS car l'agence contribue à leur financement.

Un médecin du service urgentiste de l'hôpital nous rejoint pour 60%. C'est une compétence qui va permettre d'améliorer le service et est une forme de reconnaissance du service auprès des professionnels.

Avis du CTP : favorable à l'unanimité

Avis sur le calendrier 2020-2021 de fermetures administratives de l'établissement

Question sur la fermeture du campus de la Nive durant les fêtes de Bayonne

Après discussion, le calendrier est modifié : fermeture le mercredi 28 juillet au soir et réouverture le jeudi 19 août au matin afin de ne pas pénaliser les agents.

Avis du CTP : favorable à l'unanimité

Avis sur un élargissement du télétravail

Le DRH rappelle les avantages et inconvénients du télétravail qui sont bien identifiés :

AVANTAGES	INCONVENIENTS
Supprimer la durée des trajets, leurs coûts et leurs risques	Perte du lien social, de l'esprit d'équipe, risque d'isolement
Autonomie et responsabilisation du télétravailleur	Difficulté à manager des collaborateurs à distance : management par objectifs
Mieux prendre en compte la vie personnelle / développement de la qualité de vie au travail	Difficultés à séparer les champs personnel et professionnel
Mieux répondre aux besoins des personnes fragiles (maladie, handicap) ; diminution de la fatigue	Risque de tensions, incompréhensions avec les personnels qui ne sont pas en télétravail
Un outil de protection de l'environnement et d'aménagement du territoire	Lourdeurs techniques et coûts associés (réseaux, outils, interventions des techniciens, etc.)

Il expose la proposition d'élargissement de la quotité de télétravail jusqu'à 2 journées fixes par semaine, susceptible d'être fractionnées en demi-journées.

En outre, un agent pourrait demander jusqu'à 4 jours flottants (avec un délai de prévenance du supérieur hiérarchique de 8 jours) de télétravail par mois dans le cadre de la campagne annuelle.

Il y a actuellement 51 télétravailleurs à l'UPPA, mais le DRH table sur une multiplication par 3 ou 4 du nombre de collègues demandant à en bénéficier.

Ces nouvelles dispositions prendraient effet au 1^{er} novembre.

Les télétravailleurs sont formés par l'Animatrice en prévention des risques de l'UPPA et il est envisagé une formation des cadres à l'encadrement des télétravailleurs par le cabinet Sémaphore dans le cadre du marché existant.

Le DGS précise qu'un bilan sera tiré de ce nouveau dispositif car pour lui, il faut être vigilant pour éviter les risques inhérents à ce type de travail.

Question sur la prise en charge des coûts par l'employeur (matériels, connexions internet, etc.).

Le DRH répond que pour les 51 collègues concernés cette année, 13 sont en situation de handicap et ont été équipés sur les crédits dédiés à ces situations. Pour les 38 autres, le matériel a été payé par les structures d'affectation. Le forfait internet n'a pas été payé par l'employeur car les collègues disposaient déjà d'un forfait qui n'était pas impacté par le télétravail. L'absence de solution téléphonique professionnelle gênait des collègues qui ne souhaitaient pas utiliser leur téléphone personnel. Une solution technique (Softphone) est en cours de déploiement par la DN (200 licences).

Comment faire ?

Faire une demande individuelle qui sera examinée par une commission qui émet un avis circonstancié, transmis au directeur général des services, avant décision du président.

« Hors situations médicales particulières, les critères objectifs pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre d'une mesure de télétravail sont :

- la distance entre le lieu de travail et le domicile ou l'affectation de l'agent sur deux sites ;
- l'éligibilité de l'activité au télétravail sur la base de la fiche de poste ;
- l'intérêt pour le service (prise en compte de l'organisation et de la continuité du service) ;
- personnel sur emploi permanent ayant au moins six mois d'ancienneté sur son poste ;
- faisabilité technique de l'activité au domicile. »

Le refus par l'université d'une demande de télétravail fait l'objet d'une notification motivée à l'intéressé.

Recours en cas de refus :

« La commission paritaire d'établissement peut être saisie, par l'agent concerné, d'une décision de refus qu'il s'agisse d'une demande de télétravail initiale ou de renouvellement, formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles, ainsi que d'une décision d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration. »

Avis du CTP : favorable à l'unanimité

Information concernant le versement de la prime COVID et avis sur une reconnaissance indemnitaire exceptionnelle pour les agents BIATSS en raison de leur implication durant l'année universitaire

La note comprend 2 volets. Le 1^{er} sur la prime COVID, le 2nd sur une prime exceptionnelle. Sur le 1^{er} point le CT n'est pas consulté ainsi que le stipule le décret relatif à cette prime. C'est donc une information. Toutefois le

DGS est d'accord sur le fait que cela ne constitue pas une bonne manifestation de « dialogue social ». L'UPPA a reçu 38 700 euros pour la prime COVID.

Notre avis est demandé sur le second volet : la proposition de « reconnaissance indemnitaire exceptionnelle pour les agents BIATSS en raison de leur implication durant l'année universitaire ». C'est également proposé parce que la politique indemnitaire des BIATSS « a pris du retard ». Il s'agit d'une prime exceptionnelle de 120 euros bruts imposables (environ 100 euros net) qui sera versée à tous les agents BIATSS titulaires et contractuels ne percevant pas la prime COVID (les deux primes ne sont pas cumulables).

C'est un signe de reconnaissance positif mais quelles sont les fonctions identifiées ? Pourquoi ne pas donner de liste ?

Elles sont versées aux seuls BIATSS, rien n'est prévu pour les enseignants et les enseignants-chercheurs qui, eux aussi, ont dû faire face à un surcroît de travail ?

3 à 660 euros non imposables : 1 cat. A et 2 cat. B de la Direction sécurité, secours, sûreté qui étaient présents

111 agents à 330 euros non imposables : les agents des services suivants : agence comptable, cabinet et secrétariat du DGS, direction des achats, direction du numérique, les deux services médicaux (le SUMPSS, le service médico-psychosocial), des agents (pas tous) de la direction de la communication (à l'exception des agents de ces services en arrêt maladie ou en ASA)

Ensuite, échange avec les DAF des 3 collèges pour distinguer certains collègues.

Le débat s'engage sur l'injustice entre 111 personnes à 330 et le reste à 120 : des collègues qui n'ont pas été identifiés dans cette répartition se sentiront forcément insuffisamment reconnus. Le

DGS et le DRH insistent sur le fait que les règles de versement étaient imposées par le MESRI et qu'il n'était pas possible de moduler les montants (660 ou 330) pour élargir le nombre de bénéficiaires.

Le DRH insiste sur le remerciement à toutes et tous que constitue la prime exceptionnelle.

La question est posée : on a des primes exceptionnelles annuelles mais à quand une vraie revalorisation du régime indemnitaire ? Le DGS est d'accord sur le fait que c'est un sujet à traiter mais pour l'instant la situation financière de l'établissement ne le permet pas. Il nous donne rdv en 2021.

Avis du CTP : 3 pour et le reste en abstention.

Avis sur les modalités des délibérations à distance dans les conseils,

Possibilités de délibérations à distance :

- Délibération organisée au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle (« TELCONF VISIO »)
- Délibération organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique permettant un dialogue en ligne ou par messagerie (« CONSULTATION ELECTRONIQUE »)

Demande de représentants du personnel d'autoriser le vote électronique par courriel uniquement si personne ne s'y oppose et si la délibération téléphonique ou audiovisuelle n'est pas possible

Avis du CTP : favorable à l'unanimité à la condition ci-dessus

Avis sur une convention de renouvellement de la mise à disposition d'un personnel employé dans le secteur privé pour des missions ou des projets nécessitant des qualifications techniques spécialisées,

C'est la deuxième fois qu'on nous demande un avis pour cette situation unique. Nous convenons avec la direction que la mise à disposition d'un personnel employé dans le secteur privé pour des missions ou des projets nécessitant des qualifications techniques spécialisées qu'on ne trouve pas parmi des agents publics ne peut pas devenir une solution pérenne

Avis du CTP : favorable à l'unanimité

Information sur le dispositif des ruptures conventionnelles,

On ne peut pas attendre la circulaire d'application car la DRH a reçu déjà 3 demandes de rupture conventionnelle à l'UPPA de la part de personnels BIATSS

L'UPPA ne souhaite pas être à l'initiative de cette démarche et souhaite le réserver à des situations particulières répondant aux critères suivants :

- « 1°) L'existence d'un intérêt pour l'établissement est essentielle pour répondre favorablement à la demande de l'agent, et correspond essentiellement à la situation d'un agent rencontrant des difficultés professionnelles profondes et durables ;
- 2°) Par principe, s'agissant d'une demande à l'initiative de l'agent, seul le montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle serait proposé par l'établissement. »

En pratique, si trois agents ont souhaité bénéficier du nouveau dispositif de la rupture conventionnelle, une seule demande répondait à ces critères et le projet de convention (rendu anonyme) sera présenté au conseil d'administration.

Questions :

- Pourquoi le montant minimum de l'indemnité « par principe » ? Le DRH répond que c'est un coût supplémentaire pour l'établissement qui n'est pas financé.

- Quel est l'intérêt de l'établissement de refuser une rupture conventionnelle et de contraindre à rester un agent qui souhaite partir ? Réponse : ne pas payer l'indemnité qui représente un coût non financé, sauf si c'est vraiment nécessaire (essentiellement en cas de « difficultés profondes et durables »)

Ce qui nous gêne dans cette présentation, c'est que l'intérêt de l'employeur est prépondérant. Il n'y a pas de recours (hors recours gracieux et au TA) en cas de refus.

Le DRH explique que l'agent peut démissionner s'il veut vraiment partir ou demander une disponibilité pour convenance personnelle. La rupture conventionnelle ne doit pas être une démission déguisée.

Information sur le bilan du mouvement interne BIATSS 2020,

Ce qui nous remonte, c'est un manque d'information sur les postes au mouvement.

Au moment du déconfinement, la DRH s'est retrouvée comme ailleurs dans des conditions très difficiles.

Le choix a été de maintenir le mouvement dans une forme allégée d'où le sentiment d'une moindre information puisqu'il n'y a pas eu de phase d'appel aux postes « susceptibles d'être vacants ». Le DRH précise que tous les postes au mouvement ont été signalés par voie de courrier électronique sur les listes de diffusion.

Le DGS pense qu'un espace dédié sur le site web où l'on peut consulter les postes disponibles donnerait plus de visibilité.

Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS,

Le nombre de promotions est calculé en fonction du nombre de promotions observé chez les titulaires.

Nous renouvelons nos remarques de l'an dernier sur le fait que les contractuels peuvent être promus plus vite que les titulaires, ce qui crée des frustrations chez ces derniers, mais d'un autre côté, ils sont moins bien rémunérés pour effectuer le même travail ce qui génère également des inégalités.

Le DGS renvoie cette question à la prochaine équipe de direction de l'établissement.

Questions diverses.

Prochain CTP possiblement le 10 décembre après les élections pour examiner la campagne d'emploi. Et peut-être avant pour une consultation sur le vote électronique pour les élections.

Vos élus et élus CGT

Céline CLOUET

Annick LALIRE

Antoine MEYLAN

Hervé THÉPAULT