

## Compte rendu du CTP central du 2 avril 2009

### 1 – Actualisation des repères de rémunération

Comme chaque année ce réajustement a lieu en tenant compte de l'évolution des salaires et du coût de la vie. Il s'agit, pour les classes 2 et 3, de fixer des niveaux qui garantissent des minima pour les personnes recrutées, et, pour les classes supérieures, de fixer les seuils permettant de prétendre à une promotion par changement de classe, laquelle s'accompagne d'une augmentation automatique de 4%.

Conformément à notre demande plusieurs fois formulée, les niveaux des classes supérieures sont moins réévalués (1% contre 2% pour les niveaux de base). En effet les faibles augmentations salariales de ces dernières années ne permettaient pas à bon nombre de personnels d'atteindre ces seuils et ainsi de pouvoir bénéficier d'une promotion. Ils « couraient » derrière sans espoir de les rattraper.

Dans le même esprit, nous avons demandé et obtenu que soit revu à la baisse le minimum de la classe Sup du métier J qui était positionné relativement haut et donc quasiment inaccessible pour une promotion. Cette même évolution est appliquée également au niveau 1 du métier C. Il est maintenant nécessaire que l'enveloppe consacrée aux promotions par changement de classe soit suffisamment abondée dans les prochaines années pour que ces mesures aient un réel impact sur le nombre de promotions.

### 2 – Mise à jour du cadre de gestion

Il s'agit d'apporter un certain nombre de retouches techniques au cadre de gestion du personnel et à celui des doctorants.

+ Le point essentiel concerne la simplification de la gestion des comptes épargne temps. Plusieurs contraintes sont supprimées :

- Le plafond de 22 jours maximum épargnés par an est supprimé. La seule limite est l'obligation de prendre 20 jours minimum de congés par an. Concrètement à l'Institut Télécom cela se traduira par un plafond de 26 jours épargnés par an.
- Il n'y a plus de durée maximum. La limite de 10 ans est supprimée.
- L'accumulation de 15 jours minimum avant utilisation est supprimée.

Une instruction précisera ces modalités.

+ Mise en place d'un régime de mise à disposition par l'Institut Télécom. Cette nouvelle règle permettra à des salariés de l'Institut de demander une mise à disposition pour aller travailler au sein d'une autre institution.

+ Majoration des heures supplémentaires

Conformément à la nouvelle législation, la rémunération des heures supplémentaires est désormais majorée de 125% pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine.

#### + Régime de départ à la retraite

Un décret de décembre 2008 a modifié un certain nombre de dispositions pour les agents contractuels de droit privé, notamment en ce qui concerne l'indemnité de départ.

En résumé les agents de droit public peuvent partir en retraite entre 60 et 65 ans et sont mis en retraite d'office à 65 ans. Ils peuvent également être mis à la retraite d'office sous certaines conditions entre 60 et 65 ans. Les agents de droit privé peuvent partir à 60 ans mais il n'y a pas de limite d'âge. Ils peuvent être mis à la retraite d'office avec leur accord entre 65 et 70 ans et sans leur accord après 70 ans. Selon les cas de figure le régime d'indemnités est variable.

#### + Bourse d'expatriation

Le cadre de gestion prévoit la possibilité d'attribuer à un enseignant-chercheur en séjour d'études à l'étranger une bourse d'expatriation au maximum égale au tiers de son salaire annuel de base. Il est proposé d'autoriser exceptionnellement le dépassement de ce plafond avec l'accord du président du Conseil d'Administration de l'Institut. D'une manière générale nous sommes très réservés sur les exceptions faites à la règle, surtout, comme c'est le cas ici, quand cela est laissé à l'appréciation du seul président du CA.

#### + Prime de monitorat pour les doctorants

Actuellement les doctorants peuvent intervenir en enseignement et sont rémunérés sous forme de vacations payées au cas par cas. L'Institut Télécom propose de mettre en place un dispositif existant au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, à savoir une prime de monitorat de 335 euros par mois pour les doctorants effectuant 64 heures de TD par an ou équivalent. Nous n'y sommes pas opposés a priori, mais nous voulons l'assurance qu'il n'y aura pas de traitements différents selon les types de contrats. Or nous n'obtenons pas de réponse claire sur ce point. En outre le débat fait apparaître qu'actuellement la gestion de certains cas est différente selon les écoles, notamment pour les doctorants « Egide ». Nous demandons donc que ce dossier soit retravaillé avant d'être présenté à nouveau en CTPC.

### 3 – ICF (Instituts Communicants du Futur)

Le directeur scientifique de l'Institut nous présente l'état des lieux de ces nouveaux sous-ensembles de recherche. Nous critiquons le côté « usine à gaz » de ces structures et surtout le manque d'information. On nous rétorque que toutes les informations sont disponibles sur l'Intra-Telecom. Nous ne nous satisfaisons pas de cette réponse et nous déplorons le manque de débats et d'espace d'échanges sur la recherche. Les moyens de communication informatiques ne suffisent pas.

### 4 - Création de l'appellation de maître de conférences associé

Il est proposé de créer une appellation de Maître de Conférences associé pour des personnes, non salariées de l'Institut Télécom, mais qui y exerce une activité significative d'enseignement ou de recherche. Nous n'avons pas de remarque particulière.

Cependant cette création est adossée à une instruction qui prévoit la possibilité de créer une chaire du nom d'une entité extérieure, qui peut être une société privée, et qui définit également les appellations de professeur émérite et de maître de conférence honoraire. Concernant ces dernières, nous sommes beaucoup plus réservés, les titres et les récompenses honorifiques n'étant pas notre tasse de thé, sans parler de l'introduction discutable d'entités à caractère privé au sein d'un établissement public par le biais des chaires.

## 5 – Bilan des mesures salariales

La direction des ressources humaines nous présente un certain nombre de tableaux sur les diverses mesures 2008 en matière de rémunération. Ces tableaux sont présentés selon différents critères : catégorie, métier, âge, sexe. Nous demandons que cette présentation soit déclinée selon le même format pour chaque entité, afin de pouvoir nous assurer qu'il n'y a pas d'anomalie.

## 6– Bilan social 2008

Avec les années et les nombreuses remarques formulées par les représentants de personnel, la présentation de ce document nous paraît maintenant satisfaisante. Les chiffres confirment la politique mise en œuvre ces dernières années : augmentation du ration des enseignants chercheurs, recherche d'une véritable égalité homme femme, effort en direction de l'accueil et de l'intégration des handicapés... Sur ces deux derniers points, comme sur d'autres qui montrent une évolution dans le bon sens, nous réaffirmons la nécessité de poursuivre l'effort. Concernant le rééquilibrage en faveur des métiers d'enseignement recherche, nous rappelons que la priorité accordée à ces métiers génère également un surcroît d'activité pour les personnels de soutien, et nous demandons une vigilance sur ce point afin de ne pas créer un nouveau déséquilibre.

## 7 – Evolution de l'organisation sur le campus d'Evry

Les responsables de l'Institut Télécom ont décidé de séparer les deux écoles d'Evry, Télécom SudParis d'une part et Télécom Ecole de Management d'autre part, ceci afin de leur donner une meilleure visibilité et de permettre un certain nombre d'accréditations pour l'école de management. L'étage TMSP (Télécom et Management Sud Paris) sera donc supprimé et les deux écoles seront rattachées directement à l'Institut.

Nos collègues CFDT d'Evry sont très critiques sur cette décision, en particulier sur la forme. Aucune concertation n'a en effet précédée cette annonce, et ce n'est que suite à nos démarches (réunion de l'ensemble des représentants CFDT des sites de Paris, Evry et Brest avec la direction de l'Institut Télécom) que des instances de concertation ont été mises en place pour discuter des modalités de mise en œuvre. Cette réorganisation intervenant en même temps que le projet de campus Saclay, il est important que nous suivions de près ces évolutions qui peuvent avoir des conséquences importantes sur le fonctionnement et l'avenir de l'Institut, et donc sur l'avenir de Télécom Bretagne.