



Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°11 – Mai 2016

Conformément à nos engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UBP vous adressent le compte-rendu de leur intervention lors du CT qui s'est tenu le 12 mai 2016.

La première partie de la réunion, consacrée à la fusion et au bilan 2015 du CHSCT, était commune avec le CHSCT.

1/Retrait de congés pour les femmes après congés maternité

Le SNASUB-FSU a écrit au président le 1er octobre 2015 pour contester – une nouvelle fois – le fait que les femmes en congés maternité puissent se voir retirer des jours de congés annuels. Nous nous appuyions sur la jurisprudence et de nouveaux textes réglementaires. Le président a décidé de faire appel au service juridique du Ministère. Celui-ci a répondu dès fin 2015, mais nous n'en n'avons jamais été informés ! Le Ministère, selon ce qu'a affirmé l'administration lors du CT, soutenait son interprétation des textes et donc les retraits.

Mais le 9 mars, le Ministère, pressé de demandes similaires à celle engagée ici par le Snasub, a transmis une note rappelant que les congés maternité ne devaient plus donner lieu à retrait de congés et ARTT.

L'administration de l'UBP a annoncé lors du CT que le retrait ne s'appliquerait plus à partir de maintenant.

La FSU a contesté cette interprétation de la note, en demandant que l'ensemble des agents concernées pour l'année de référence, c'est-à-dire depuis la rentrée de septembre, se voient restituer les jours retirés. En effet, la note ministérielle ne modifie pas la réglementation existante. Elle se contente de prendre acte de l'état de la loi, qui date du 29 décembre 2010 (article 115), et dont l'objet était de considérer que les congés pour raison de santé, à la différence des autres congés, ne sont plus désormais – donc à partir du 30 décembre 2010 – , générateurs de retrait d'ARTT. Toute disposition contraire ne trouve donc **pas** à s'appliquer, et non, « ne trouve plus », comme l'indique faussement la note.

Il nous a été répondu que c'est le président qui tranchera et autorisera ou non la restitution des jours pour les agents concernées pour l'année en cours. Nous contestons cette réponse. Le droit à congés ne dépend pas du bon vouloir d'une personne mais de textes réglementaires, qui doivent s'appliquer ici comme ailleurs !

La FSU demande donc la restitution des jours retirés depuis septembre 2016 et dénonce le fait que depuis des années des collègues aient pu ainsi se faire retirer une partie de leur droit légitime à congés. Nous étudions toute possibilité de recours en leur faveur.

Demeure l'injustice faite aux agents qui après une période assez longue de congés maladie se voient également retirer des jours de congés.

2-Fusion des universités. Présentation des organigrammes

Les élus du CT et du CHSCT convoqués ensemble sur ce point, n'ont reçu les documents que le mercredi 4 mai, veille d'un pont de 4 jours. Autant dire qu'ils n'avaient que 3 jours pour étudier les propositions d'organigrammes des 8 groupes de travail mis en place en mars, ce qui représentait plus de

100 pages, plusieurs dizaines de tableaux, dont certains extrêmement complexes !

Rappelons que ces groupes de travail ne comportaient aucun représentant du personnel. Les élus FSU ont souhaité solennellement faire part de leur désapprobation face à l'absence de concertation depuis deux mois et à l'insuffisance de temps pour étudier ces documents. Ils entendaient aussi exprimer leurs inquiétudes concernant les éventuelles mobilités imposées dans le cadre de la future bourse à l'emploi. Ils ont donc lu en début de séance la déclaration figurant en annexe du présent compte-rendu.

Le représentant FO a également lu une déclaration allant dans un sens similaire.

Le président, après lecture des déclarations FO et FSU, a dit qu'il s'étonnait d'une telle prise de position parce qu'il ne s'agissait à ce jour que d'un premier moment d'échange, qu'il voulait recueillir un premier avis des syndicats sur ces documents et qu'il n'y aurait pas de vote ce jour.

Le président a aussi immédiatement voulu s'inscrire en faux contre les risques annoncés d'une possible participation de tous les agents à la bourse à l'emploi, ce qui aurait supposé que chacun postule pour un emploi de la future Université Clermont Auvergne (UCA), même sur son propre poste. Il a assuré que le principe premier c'est que chacun soit prioritaire sur son poste où sur la même fonction et donc que seuls ceux voulant une mobilité fonctionnelle ou géographique (hormis celles imposées par le biais des regroupements de services ou des restructurations) seront concernés par cette bourse. La bourse ne concernera que les emplois vacants.

La FSU est intervenue pour prendre acte de cette annonce, rappelant que nous avons de bonnes raisons d'être inquiets, d'une part parce que jamais en CT cette bourse n'a été présentée, et d'autre part parce que dans d'autres universités ayant fusionnées, les bourses de l'emploi ont pu être instaurées non seulement pour les mobilités imposées liées aux restructurations mais également pour tous les postes, chaque BIATSS étant invité à re-candidater sur son propre poste. Tout cela a généré une mise en concurrence des agents, des tensions, une montée du mal-être au travail et une dégradation des conditions de travail. C'est tout cela dont nous ne voulons pas !

Nous avons rappelé que 3 jours pour lire 100 pages de documents complexes, présentés chacun de façon différente, ce n'était pas raisonnable ni acceptable et que, par conséquent, nous étions totalement incapables d'émettre un avis. Nous avons confirmé la demande formulée dans la déclaration, à savoir que, avant que nous puissions voter, une restitution soit effectuée par les chefs de groupe de travail, avec des documents synthétiques et un comparatif clair des évolutions sur les effectifs des services concernés, et qu'une présentation soit également faite aux personnels.

Le président a concédé qu'il fallait aboutir à quelque chose en ce sens avant les votes qui doivent avoir lieu début juin .

Il a ensuite présenté le cadre plus général, qui n'existe pas pour l'instant sous forme papier, faute d'un accord complet avec l'UDA, à savoir les 8 directions métiers des groupes de travail, plus 2 autres à créer (achat et vie universitaire), plus 4 directions qui n'ont pas étudiées en groupe de travail car elles ont moins de 10 ETP (pilotage, affaires juridiques, service général, prévention des risques), plus, enfin, l'agence comptable et quelques autres, soit finalement une estimation d'environ 18 directions qui doivent avoir un responsable désigné pour fin mai ! Le calendrier prévu est le suivant : finalisation des organigrammes pour début juin ; vote du CT et du CA ; procédure d'affectation jusqu'au 15 juillet ; enfin, bourse de l'emploi pour les postes vacants.

Les choses sont actées sur les 15 directions avec l'UDA mais il reste des points à trancher sur les directions transverses (SUC, SIUAPS, BCU, etc.). C'est la raison pour laquelle l'administration n'a pas diffusé de documents écrits.

En fait, alors que le président avait dit que ce CT devait être un moment d'échange sur les organigrammes, hormis une intervention de la FSU sur le document de la DIL, il n'y a pas eu un seul commentaire, pas une seule question sur le contenu même de ces organigrammes ! C'est dire si nous avons raison de dire que nous n'étions pas en mesure d'apporter un avis lors de cette réunion et qu'on ne peut même pas parler ici de concertation !

La FSU s'est interrogée sur l'annonce dans l'organigramme de la DIL de la demande de dévolution complète du patrimoine, dévolution qui signifie que l'UCA deviendrait propriétaire des locaux, en assurerait seule la gestion, l'entretien, la rénovation, et toucherait pour cela une somme limitée dans le

temps. Pour rappel, l'UDA est déjà propriétaire de ses locaux. Nous avons alerté sur les conséquences d'un tel choix et sur l'absence de concertation sur ce point important.

Le président a répondu que la dévolution ne peut être envisagée que si les conditions sont différentes de celles actuelles. Il y a donc eu demande de 9 millions par an au ministère, pendant 25 ans, c'est-à-dire les mêmes conditions favorables que celles obtenues par l'UDA en 2010 (5 millions par an pour l'UDA, pour des surfaces plus petites). Le ministère a refusé. Donc, il n'y aura sans doute pas dévolution. Mais dans le cadre du Programme investissement avenir 3 (PIA3), cela pourrait être envisagé si on peut obtenir plus de 5 millions par an. Selon le président, cela vaudrait le coût d'abandonner notre financement Etat (400000 €, selon ce que nous avons noté).

Les élus ont ensuite eu à se prononcer sur le principe de la fusion et sur le projet de décret créant l'UCA et son fonctionnement jusqu'à l'élection de son président fin 2016.

La FSU est intervenue pour s'inquiéter de l'article 3 qui prévoit que c'est le ministère qui fixe les statuts si dans les 3 mois après la promulgation du décret les instances provisoires de l'UCA ne les ont pas votés, ce qui dessaisit les personnels et les étudiants du pouvoir de décision sur un élément central de la gouvernance de l'université.

Le président a rappelé que cette mesure visait à éviter les blocages du type de celui survenu à Rennes et qui a entraîné l'abandon de la fusion. Il a aussi indiqué que la nouvelle présidence élue en 2017 aura tout loisir de modifier les statuts si ceux éventuellement fixés par le ministère ne convenaient pas.

Vote sur le principe de la fusion et sur le projet de décret :

9 Pour : FSU, SNPTEs, UNSA, CFDT

1 Contre : FO

Les élus FSU veilleront à recueillir l'avis des personnels avant de se prononcer sur les organigrammes et les projets en cours. L'organisation d'une ou de plusieurs réunions d'info mensuelle début juin pourrait être le cadre approprié.

3-Rapport 2015 du CHSCT

Le CHSCT se réunit régulièrement (6 fois, l'an dernier) et a un fonctionnement jugé positif. La formation mise en place pour les élus lors d'un stage a été utile et appréciée.

Dans les points à améliorer, on note l'absence de visites sur le terrain, l'an dernier, et une prise en compte sans doute insuffisante des Risques psychosociaux (RPS).

L'inspection santé sécurité réalisée par le Ministère a notamment pointé le manque de moyens humains au niveau de la médecine de prévention : 1 poste, actuellement, alors qu'il en faudrait 1,7.

La FSU est intervenue à ce propos, en demandant quelles étaient les perspectives d'amélioration dans ce domaine, dans la perspective de la fusion. Le président a répondu qu'il y avait aussi un déficit à l'UDA et qu'il y aura nécessité de développer les moyens humains dans ce service de médecine préventive, soit avec un médecin, soit avec d'autres personnels, par exemple un ergonome ou un psychologue.

Nous pensons qu'il **faudrait à la fois avoir un nombre suffisant de médecins et qu'à côté de cela d'autres personnels spécialisés** soient recrutés pour assurer ces missions très importantes dans un contexte général de montée des risques psychosociaux.

4-Entretiens professionnels annuels

Un point d'information a été fait sur les entretiens professionnels annuels.

L'administration a souhaité insister sur le fait que c'était un droit des personnels. La FSU, avec FO, a rappelé que c'était plutôt une obligation et qu'elle restait opposée à la mise en place de ces entretiens qui jouent un rôle décisif dans l'avancement de carrière des agents, voire pour leurs primes. Nous avons également signalé qu'à l'UDA plus encore qu'à l'UBP, l'entretien est perçu par de nombreux agents comme anxiogène, et qu'on ne peut pas parler de discussions équilibrées quand on met face à face un agent et son supérieur.

La FSU a aussi demandé confirmation de ce que disait le texte qui nous a été remis, à savoir que l'autorité hiérarchique (le président ou les chefs de service à qui il a donné délégation pour signer les entretiens) **n'ont aucun pouvoir pour modifier ou compléter les entretiens** rédigés uniquement par le N+1, complétés des éventuelles remarques de l'agent après restitution du rapport.

Cela signifie que ce que nous avons déjà observé dans certains services, c'est-à-dire des commentaires ou des modifications apportées par la direction, ce n'est pas réglementaire !

De même, l'entretien doit être réalisé par le N+1, et il doit être seul. L'agent n'a pas à avoir deux supérieurs hiérarchiques face à lui. **Pour toute question ou demande d'aide, sollicitez les élus FSU.**

5-Bilan situation des contractuels

Les élus du CT ont reçu un document, malheureusement distribué seulement en début de séance, mais synthétique, complet et clair, donnant les effectifs de contractuels, leur répartition par composantes, par fonctions (Biatss ou enseignants), par BAP (pour ceux qui sont sur poste ITRF), etc.

On peut relever que depuis 2014, il y a 54 agents contractuels en moins, soit par arrêt des contrats (plan d'économies 2014) soit par cdisation ou titularisation.

En mai 2016, il y a 175 contractuels Biatss, dont 42 en CDI et 27 en contrats de recherche.

Il y a 288 contractuels enseignants dont 160 doctorants et 40 contrats recherche. Finalement, il y a environ une quarantaine de contractuels sur postes enseignants.

Il reste 47 ANT non financés par l'Etat.

Pour 2016-2017, toutes les demandes de renouvellement de contractuels BIATSS seront acceptées, sauf une. En outre, deux agents de la BCU arrivant au terme de leur contrat de deux ans ne seront pas renouvelés. La FSU a une nouvelle fois dénoncé cette mesure dérogatoire à la BCU, défavorable aux agents contractuels qui perdent par ce biais toute chance de disposer par exemple du protocole Sauvadet.

6-Questions diverses. Blocage des possibilités de mutation chez les magasiniers

La FSU est intervenue pour regretter que l'administration ait privilégié cette année un recrutement sans concours pour les 2 postes vacants de magasinier plutôt que d'ouvrir des possibilités de mutation aux nombreux collègues qui ont passé le concours et qui ont ensuite été affectés en région parisienne.

En outre, si ouverture de concours il doit y avoir, il fallait privilégier un recrutement de magasiniers principaux qui se fait par le biais d'un véritable concours, garantissant une plus grande égalité de traitement.

La réponse de l'administration, rappelant que des mutations avaient eu lieu l'an dernier et qu'il y avait nécessité de résorber la précarité, ne nous satisfait pas. C'est chaque année que les possibilités de mutation devraient être ouvertes. Rappelons en outre qu'il y a eu 63 dossiers déposés pour ces 2 recrutements sans concours. La résorption de l'emploi précaire n'est pas encore à l'ordre du jour !

Pour consulter nos précédents comptes-rendus de CT ou de CPE de l'UBP

<http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

Pour toute question concernant ce Comité Technique ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, contactez les élus et correspondant FSU de l'UBP

Claude Mazel
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire section science SNESUP UBP
mazel@isima.fr

Eric Panthou
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire académique Snasub-FSU
Eric.panthou@clermont-universite.fr
Permanence syndicale mardi et jeudi matin à l'UBP
0662899430

Blaise Pichon
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Blaise.pichon@univ-bpclermont.fr

Loïc Chabot
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Loic.chabot@clermont-universite.fr

Annexes :

Fusion des universités clermontoises Déclaration des élus FSU CT-CHSCT de l'UBP et de l'UDA

Alors que nous sommes dans la phase finale du processus de fusion, jamais les instances compétentes ont été aussi peu réunies et ses membres aussi peu informés. Lors du dernier CT-CHSCT, nous avons déjà souligné que les nombreuses corrections et amendements apportés au document de cadrage politique par les élus mettaient en évidence une méthodologie de travail de l'urgence voire du bricolage inacceptable au regard de l'importance des enjeux pour les personnels. Ce n'est que le 4 mai, veille d'un pont de 4 jours, que les élus ont reçu les scénarii des 8 groupes de travail pour l'élaboration des organigrammes de la future université.

Compte-tenu de la somme d'informations à analyser, compte-tenu de l'hétérogénéité des documents, compte-tenu du fait que les organisations représentatives du personnel n'ont pas participé aux groupes de travail et n'ont pas assisté aux restitutions, compte-tenu de

l'importance des regroupements pour les personnels concernés, les représentants du personnel demandent un délai pour émettre un avis sur les scénarii proposés.

En outre, nous demandons une restitution des travaux de chaque groupe de travail devant les élus du CT et du CHSCT de chaque université, avec des organigrammes et des grilles d'analyse normalisés présentant les évolutions d'effectifs. Les représentants du personnel ne s'exprimeront qu'à l'issue de ces restitutions et d'une concertation avec les personnels directement concernés.

L'administration et l'équipe présidentielle de chaque université ne peuvent ignorer l'importance de ces regroupements qui induisent de profonds changements de l'environnement professionnel, des fonctions et des conditions de travail des différentes catégories de personnels. L'élaboration des organigrammes et l'ouverture d'une bourse à l'emploi suscitent de nombreuses peurs et réticences chez les personnels et leurs représentants. Nous savons que de telles méthodes ont créé de vives tensions et du mal être parmi les personnels des universités qui ont connu de tels regroupements de services.

Nous alertons solennellement les présidents de l'Université Blaise-Pascal et de l'Université d'Auvergne quant aux risques inhérents à une démarche qui exclut les principaux intéressés et dont les conséquences seront vraisemblablement préjudiciables à la réussite de la fusion, au fonctionnement de la future université et à l'ambiance sociale au sein du nouvel établissement.

Le 12 mai 2016