



## **Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°10 – mars 2016**

Conformément à nos engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UBP vous adressent le compte-rendu de leur intervention lors du Comité Technique du 2 mars.  
Fusion des universités et schéma directeur handicap étaient à l'ordre du jour.

### **I-Réunion commune des CT et CHSCT sur le processus de fusion**

Cette réunion était la première rassemblant élus du CT et du CHSCT depuis le lancement du processus de fusion. Elle répondait à une demande récurrente et ancienne des élus du personnel.

Contrairement aux règles de fonctionnement des CT et CHSCT, les documents sur lesquels les élus étaient amenés à s'exprimer - sans qu'il y ait de vote - n'ont été communiqués que le jour même.

Les élus FSU ont fait remarquer d'emblée que cela ne permettait pas aux représentants de se réunir au préalable pour étudier les documents, établir une position commune, ce que nous avons regretté. Le président est convenu qu'il aurait fallu envoyer les documents plus tôt. Le principal, le tableau de cadrage, n'a été finalisé que le matin même. Pour le Président, le but de la réunion est de recueillir en amont l'avis des représentants du personnel et de faire évoluer le document de cadrage présenté.

Mais comment faire évoluer un document préparé avec l'équipe présidentielle de l'UdA en le soumettant à des instances représentatives des personnels séparées, isolées ? Le Président avait proposé lui-même de soumettre le document de cadrage à un CHSCT commun (UBP/UdA) puis à un CT commun. Pour justifier d'un engagement non-tenu, M. Bernard s'est retranché derrière des arguments réglementaires et la difficulté de réunir une quarantaine d'élus. En vérité, la fusion se fait toujours sans partenaire, tout au moins au niveau des personnels. Sur quels documents les représentants du personnels de l'UdA vont-ils émettre un avis (si on le leur demande, et dans quelles conditions) ? Celui rédigé soi-disant par les deux équipes présidentielles ou celui amendé par la réunion CT/CHSCT de l'UBP ?

Nous sommes au début du processus de validation du cadrage politique de la fusion. Il n'est pas encore possible de dire concrètement les conséquences pour les agents, en particulier sur l'organisation des services, les emplois, les primes, l'offre de formations, etc.

Le premier document est un tableau définissant le cadrage politique pour 8 grandes fonctions de la prochaine université directement impactées par la fusion (une 9ème fonction "Communication" n'était pas présentée par le tableau) . Certaines fonctions comme la documentation ou la direction des affaires générales ne sont pas concernées pour différentes raisons.

Des groupes de travail vont être mis en place dès la semaine prochaine sur chacune de ces 9 fonctions (Finances, Formation, Recherche-Valorisation, Partenariats, Relations internationales, Ressources humaines, Services informatiques, Patrimoine, Communication). Ces groupes de travail seront chacun composés de 4 représentants UdA et 4 UB, avec partage entre représentants des services centraux et des composantes. Les élus du personnel ne participent pas à ces groupes.

Les nombreuses corrections et amendements apportés à ce document par les représentants du personnel et certains membres de l'équipe présidentielle mettent en évidence une méthodologie de travail de l'urgence voire du bricolage inacceptable au regard de l'importance des enjeux pour les personnels.

## **Non à la mise en place d'une fondation !**

Sur **la fonction partenariats**, la FSU a exprimé son désaccord avec le cadrage politique. Celui-ci prévoyait que la responsabilité des partenariats menés avec les milieux socio-économiques soit confiée exclusivement à la fondation Université Clermont Auvergne devant être ainsi créée. Plus encore que le contenu du tableau, c'est la langue qui nous interpelle : "Optimiser la simplification administrative ; augmenter le capital social ; création d'un club de dirigeants ; identification des expertises". Ces expressions vont sans doute disparaître dans la version finale mais elles ont le mérite d'être claires sur le rôle important qu'on entend donner à cette fondation et à ses membres, en premier lieu du patronat local ! Autrement dit, nous nous alignons sur le modèle de l'UdA.

Les fondations, dans un contexte de désengagement financier de l'Etat, visent d'abord à renforcer les ressources propres des universités. Les fondations sont des organismes de droit privé. Elles aboutissent à rendre notre université et nos formations dépendantes du patronat. Elles constituent un encouragement au soutien à la recherche appliquée au détriment de la recherche fondamentale et participent du renforcement des inégalités de financement entre filières ou universités.

En outre, en développant des nouvelles formes de ressources propres, les fondations aboutissent à encourager le processus de désengagement financier de l'État. C'est omettre que parallèlement le volume financier du Crédit Impôt Recherche (au moins 5,3 milliards d'euros en 2015 !) montre que l'État est en mesure de consacrer des ressources très importantes, mais à la destination exclusive des entreprises qui, en l'occurrence, en détournent l'usage. De plus nous rejetons le mode de fonctionnement non collégial, non démocratique de ces fondations, rappelant les Initiatives d'Excellences et leur cortège de comités, d'experts indépendants et leur fonctionnement par appel d'offres.

Enfin, les sommes versées à la Fondation par les individus et les entreprises seraient partiellement déductibles des impôts, diminuant de fait les ressources globales de l'État : cherchez l'erreur !

## **Non à "l'interchangeabilité des informaticiens" !**

La FSU a pointé le fait que pour **la fonction informatique** pour laquelle la continuité des services est une nécessité absolue, le cadrage politique prévoyait non pas des moyens supplémentaires mais fixait comme objectif "l'interchangeabilité des informaticiens". Le choix émis est donc celui de la polyvalence, de la mobilité, de la surcharge de travail plutôt que la réflexion pour donner les moyens aux services de fonctionner sans entraîner une dégradation des conditions de travail des agents informaticiens et des agents des services qui en dépendent directement. Nous contestons ce choix et nous craignons que ce qui est affiché pour les informaticiens devienne la règle partout.

Nous avons également interrogé le président **sur la fonction patrimoine** et plus particulièrement sur la fonction entretien. Pour nous, assurer le bon entretien de nos locaux fait partie de nos missions et nous nous opposons à un alignement sur la situation de l'UdA où l'externalisation est complète. Le président a bien indiqué que la fonction ménage apparaissait dans le cadrage politique des missions à assurer par l'université fusionnée. Il y aura discussion pour savoir la proportion de personnels dévolus à cette fonction. On sera de toute façon sur un système mixte.

M. Bernard a rappelé que le ménage fait par des agents relève de la masse salariale de l'université tandis que ce qui relève de l'externalisation relève du budget de fonctionnement. Or, c'est au niveau de la masse salariale que les contraintes sont les plus fortes, mettant en concurrence la fonction ménage avec des missions jugées prioritaires et ne pouvant être externalisées, à commencer par l'enseignement.

Nous pouvons donc émettre des inquiétudes sur la part d'entretien assurée par nos collègues de l'université dans le nouvel établissement, sur le développement de leurs missions et de leurs responsabilités : l'externalisation participe de la dégradation des conditions de travail de tous les agents, à commencer par celle des personnels des sociétés privées.

Sur **la fonction Ressources Humaines**, nous avons pointé que, comme c'est le cas de façon récurrente depuis des années, la notion de statuts disparaît dans les documents internes pour lui substituer la notion de métiers et de compétences. Par ce glissement, on parvient à avaliser le fait que de plus en plus d'agents assurent des fonctions relevant d'un corps ou d'une catégorie supérieure. C'est ainsi que presque la totalité des collègues de catégorie C sont amenés à assurer des fonctions qui statutairement relèvent davantage du corps supérieur. Le même processus vaut pour les catégorie B ou pour des A faisant le travail de A+.

Nous avons affirmé que la question de la requalification des emplois, de la reconnaissance des fonctions réellement exercées devrait apparaître dans un tel cadrage.

Le président a répondu que le document ne disait pas quelle serait la politique RH de l'établissement mais comment serait organisée la RH. C. Forano a ajouté que la réflexion sur les statuts était intégrée au projet du futur établissement.

Nous verrons ce qu'il en sera. Mais dans un contexte de "soutenabilité financière" de l'établissement, en particulier de contrôle de sa masse salariale, nous ne pouvons qu'être inquiets sur la mise en place d'une véritable campagne de requalification des emplois. Il faut ajouter que si un établissement comme l'UdA a une situation financière moins tendue qu'à l'UBP c'est parce que des postes ont été gelés depuis des années MAIS AUSSI parce que de façon encore plus systématique qu'à l'UBP, les agents sont amenés à assurer des fonctions supérieures à leur grade.

Quoi qu'il en soit, nous avons demandé que soit inscrite au titre des missions de la future fonction RH la production d'indicateurs en matière de santé et de risques, au moins à la hauteur des recommandations ministérielles : le CHSCT les réclame depuis plusieurs années, elles étaient tout simplement oubliées dans le document. S'il est bien question de procédures et de "démarche Qualité", la qualité de vie et les conditions de travail n'apparaissent pas parmi les enjeux stratégiques de la fonction RH de la future université, ni parmi les axes de travail développés par une note de cadrage pour le moins technocratique dans ces énoncés et dans sa vision organisationnelle. Les conditions de travail ne relèvent pas d'une soi-disant politique RH mais du droit et l'application du droit relève bel et bien de la compétence des services administratifs de l'établissement, dont la DRH.

### **Non à une fusion technocratique !**

En conclusion, les représentants FSU s'associent aux inquiétudes manifestées par les 1300 collègues ayant répondu au questionnaire sur leur perception de la fusion : crainte d'une politique RH tournée exclusivement vers un management technocratique, faisant des entretiens annuels non pas un lieu d'échanges mais un lieu d'évaluation et de fragilisation des agents, crainte de suppressions de postes, en particulier dans les services centraux, redéploiements et mobilité forcée, crainte de l'alourdissement des charges de travail, craintes de la perte d'identité professionnelle dans un établissement plus grand, crainte aussi sur la richesse de notre offre de formations et sur la qualité

du service offert à nos étudiants.

Nous avons enfin rappelé que les personnels de la BU avaient été confrontés à un processus de fusion avec la création de la Bibliothèque Communautaire et Inter-Universitaire en 2006. Ce qu'il en est sorti, c'est la prédominance des aspects organisationnels par rapport à la dimension humaine, c'est un fonctionnement procédural **et la remise en cause des agents dans leurs compétences**. Le bilan, 10 ans plus tard, c'est l'échec de la Grande Bibliothèque, ce sont des organigrammes, des procédures, la mobilité généralisée sur plusieurs établissements et beaucoup de souffrance au travail. **Nous ne voulons pas de cela !**

Les conditions de travail seront le principal motif de notre action et de nos revendications. Les élus FSU seront extrêmement vigilants pour que la fusion se fasse par un alignement sur la situation la plus favorable pour tous les personnels sur chacun des points relevant des compétences de l'établissement, en particulier la politique d'emploi, la politique indemnitaire, le droit à la formation, etc.

## **II-Schéma directeur handicap UBP 2016**

Ce schéma vise à définir les objectifs de l'UBP pour faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle ou la réussite des études des personnes en situation de handicap. Ceci passe par l'aménagement des locaux, pour lequel l'UBP est encore en retard, par l'aménagement des espaces de travail ou des horaires pour les agents concernés, par des mesures spécifiques au niveau des cours en ligne pour les étudiants, etc.

La FSU a voté, avec l'unanimité des autres élus, pour ce schéma.

Elle est intervenue pour rappeler que l'intégration des personnels et étudiants en situation de handicap avait un coût, pas seulement au niveau matériel et bâtimentaire mais aussi en personnels dédiés à la réussite de cette intégration. Si le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) compense certaines des dépenses complémentaires, nous disons qu'il **faut aussi que l'État donne des moyens supplémentaires aux Universités** pour assurer pleinement l'intégration de ces personnes et ces nouvelles missions.

Le Secrétaire général a précisé que la contribution de l'UBP au FIPHFP était de 125000 € par an puisque l'établissement emploie moins du taux réglementaire minimum de 6% de personnes ayant le statut de travailleurs handicapés.

**Tous nos compte-rendus de CT et nos actions à l'UBP sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <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](mailto:mazel@isima.fr)

Frédéric Lazuech  
Elu FSU CHSCT  
[frederic.lazuech@univ-bpclermont.fr](mailto:frederic.lazuech@univ-bpclermont.fr)

Eric Panthou  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique Snasub-FSU  
[Eric.panthou@clermont-universite.fr](mailto:Eric.panthou@clermont-universite.fr)  
06.62.89.94.30

Antonio Freitas  
Elu FSU CHSCT  
secrétaire académique du SNESUP-FSU  
[antonio.freitas@udamail.fr](mailto:antonio.freitas@udamail.fr)

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

Françoise Cognard  
Elue FSU CHSCT  
[Francoise.cognard@univ-bpclermont.fr](mailto:Francoise.cognard@univ-bpclermont.fr)

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

Saulo Neiva  
Elu FSU CHSCT  
[saulo.neiva@univ-bpclermont.fr](mailto:saulo.neiva@univ-bpclermont.fr)