

CT du 15/11/2012

Notes de Claire Bornais, FSU-SNESUP.

Attention : notes prises à la volée durant le CT, non rectifiées (faute de temps), lacunaires et susceptibles d'erreur de compréhension ou d'interprétation des propos.

Dialogue gestion

PR : gros travail, mobilisant bc équipes et personnels. Pas seulement travail sur chiffres

N P : travail commencé seulement en septembre pour raison mise en place tardive équipe direction.

L'an prochain on pourra commencer + tôt

Contexte pénurie emploi : pas de créations, peu de départs, conséquence réforme retraites.

S'atténuera normalement, sauf autres réformes retraites allongeant encore durées cotisation.

Pas de gel de postes.

Vacances s'accompagnent de dialogue sur besoins et priorités : bien compris au niveau des composantes, pas de braquage.

Postes EC et E : attention aux aspects pédago et recherche, en particulier pour IAE, SES, Biol et attention aux labos : pas d'affaiblissement de labos, et soutien de certains par redéploiements, en particuliers ceux reconnus par des cotutelles. Postes BIATOSS : difficulté supplémentaire, on n'y voit pas clair, principalement application loi Sauvadet, sans création de postes, ni visibilité sur ce que l'état obligera les U à faire. Met réserve très forte sur ce qui est annoncé. Basée sur même principes que pour les EC et E. Volonté aller vers mutualisation : patrimoine, entretien, et aller vers réhaussement. Comme périmètre constant, obligatoire de se poser la Q externalisation pour se être + forts. 52 postes vacants estimés, 23 a priori réservés sur Sauvadet.

CV : bémol nvelle procédure dialogue gestion est saluée sous argument pas de vote contre ds composantes, mais ça ne s'est jamais vu avant non plus, universitaires pas très enclins à voter contre leur dotation. Autre bémol : pas de retour en direct des dir composantes ensemble permettant aux élus avoir retour global. Autre bémol : on entend assertions, mais on ne peut pas vérifier, p ex gel emplois car rien sur chiffres BIATSS et rien ,

JR : mythe de l'externalisation et du recentrage sur coeur de métier : chiffres sur les externalisations déjà faites. On peut pousser le raisonnement + loin : GRH pas coeur métier univ , pourquoi ne pas l'externaliser.

ACC (CFDT) : demande précisions sur appl loi Sauvadet qui réduit possibilités promotions

CB : manque 2 à 3 psotes sur EC et E
et postes E juillet 2013 = contractuels ?

NP : les dir composantes seront invités au CA de demain

sur services centraux BIATSS, en cours de constitution

Reconnait travail pas satisfaisant cette année.

OK travail à faire sur externalisation

Bilan évolutions/redéploiements sera fait pour prochaines campagnes

Pour postes EC et E, pas d'explication sur le manque constaté

Pour postes E, ministère annonce seconde vague de recrutement en 2013, à faire en juin/juillet.

Obligay

PR : mise en place nouvelle équipe, avoir représentation des UFR et labos, faire exprimer besoin sous forme de documents, travail sur toute une journée pour échanger et que vision globale des pb des uns et des autres. Travail ensuite de direction, élaboration de document, ttes composantes se prononcent (sauf 1, Polytech, qui a son conseil ce soir) et discussions avec labos, instituts de recherche. Très gros travail, en particulier statistique, mobilisation énorme des services en particulier sur dialogue. Oui, retrait / l'an dernier où on avait invité directeurs composantes à commission finances, mais équipe direction assez largement renouvelée. Et discussions prennent du tps. Travail commencé mais pas fini sur services centraux, il faut procéder par étapes, on a donné priorité aux composantes, info sera donnée au CT sur les services centraux.

Sur nb de postes : 6 opérations de rehaussement, impact sur masse salariale, 2 postes différés, mais il y aura ATER ou post-doc pour ne pas léser composantes. Recrutement se fait maintenant pour une quarantaine d'années, si incertitudes on attend. On ne présente pas de programme de gel des postes contrairement à d'autres U. Choix. On baisse fct des composantes de 12%. Et annonce de 1,5% d'augmentation par ministère, mais pas annonce sur ce qui a été gelé. Si au final 5% gel, baisse... Ce qui s'est passé en 2012 : manque 1M euro. Pour 2013, on ne sait pas. Pour créations annoncées, on ne sait pas encore comment se sera fait. A priori basé sur modèle sympa qui mesure des sur ou sous encadrements dans un modèle de répartition et pas de calcul des besoins. Choix qui se font dans un contexte économique donné, oui, gestion de pénurie, mais souligne fortement que pas de gel des postes ici.

PS : pour catégories des concours Sauvadet, ce qui est dans le tableau, ce sont les supports qui sont prévus pour être utilisés, mais pas forcément ds la même catégorie. Pour promotions par liste aptitude, elles sont garanties qd même. C'est pour cela que degré incertitude fort sur notre vivier, car pas de contrôle sur résultats des CAPN, nécessité de trouver support. Concernant services centraux, il y aura pstation au prochain CT du 11/12. Pour sauvadet, au moins 3 supports services centraux pourront être

PR : Si pas création emploi pour titulariser contractuels, on va recréer précarité. Si augmentation plafond emploi, sans augmentation masse salariale pour combler différence de coût, pb aussi.

D Sanctorum : campagne BIATOSS, ds document, recrutement de contractuels, au moins 4, peut-être 10 ? Demande commission de recrutement comprenant mb du personnel comme observateur, pour vérifier que pas de promesses faites aux postulants. Vois que manque des postes de contractuels qui ont 2 à 3 ans d'ancienneté. Derrière chiffres, il y a des personnes, incertitude forte sur leur avenir.

PR : rappelle que polit contractuels mise en place justement parce que souci de ces personnes

CV : différence sémantique subtile entre gel et report de recrutement. P ex, AMU, pas de recrutement, mais des ATER sur tous les postes vacants.

PR : pas de gel, qui signifie qu'on utilise masse salariale pour autre chose que des salaires

CV : souligne que ce n'est pas forcément choix des U de geler postes. Signale que 14 psdts viennent de signer demande à ministre de reprendre gestion masse salariale. Finalement, personne ne chante louanges RCE.

Réhaussements MFC-PR signalés, demande quels sont les postes ds tableau qui proviennent de passage PRCE-MCF. Et pose Q sur comment le ministère compte affecter postes supplémentaires ds cadre RCE, tout ce qu'il peut faire, c'est affecter masse salariale

B W : sur données financières ds document synthétique : forte augmentation des HC en 2010, est-ce

expliqué par pénurie ? Demande si ce document a vocation à être reconduit ts les ans, et va être publié en interne, intéresse ts les collègues.

JMN : bien compris que démarche longue, souligne qualité document, bien entendu que pas de gel, c'est important. Sur note politique, association mutualisation et externalisation . Mutualisation mesure d'organisation interne. Bien comprendre que mutualisation tjs douloureux pour personnels concernés, mais associer cela à externalisation, c'est garantir que tout le monde va être contre. Coeur de métier= vieille théorie managériale des années 80, mais ds ce cas, plus de BIATOSS ds les U, car ens + rech. Supprimer aussi services RH.

Réhaussement global : préciser signification = disparition catégorie C ? Marges de manoeuvres à retrouver pour promotions internes desc ollègues, est-ce même philosophie que « moins de fctnnaires mais mieux payés » ? Attention, passage très mal pris. Créations annoncées ds tableau BIATSS : signification ? Bien de le présenter quand on veut créer poste de contractuel, est-ce que ce sont les seuls ?

BW ; externalisation : faire attention, peut générer bcp de stress sur certains personnels qui se posent la Q de la pérennité de leur mission.

TB : G pas compris ce qu'il dit sur CT, CHSCT, et conseils

PR : choix de pas de gel à échelle importante, mais économies sur budget fct. Travail sur gestion des ressources, recherch économies sur certaines dépenses, p ex sur marché chauffage. Si pas augmentation de masse salariale suffisante, il faudra alors geler des postes. Pas lié à RCE. Avant, dialogue opaque direct avec minsitère et annonce ensuite des résultats ds conseils.

Pas connaissance gel emploi évoqué à Lille3. Pas signé courrier des psdts car pense que c'est à l'état d'accompagner par des moyens les augmentations de MS qu'il décide.

Pour exégèse tirée des formulations un peu trop rapides trouvées ds documents, on va s'expliquer. Rappel que polit contractuels faite pour rassurer.

NP : MCF qui viennent de PRAG sont en biol et IAE (mais il ne répond pas sur l'origine de ces postes, = pot commun) . Sur évol des HC, un des éléments est faiblesse de postes. Désolé pour formulation malheureuse

PS : bilan social 2011 en cours de bouclage, sera à l'OJ du CT du 11/12. Vivier emploi dispo pour Sauvadet est en cat C principalement car majorité emploi en cat C à l'U.

Ce qui ne signifie pas que cela constituera les supports finaux qui seront mis au concours. Les engagements de maintien ds les composantes sont sur les fcts, pas sur les supports état, ni sur les personnes en contrat actuellement. Ts les contractuels de l'U n'ont pas vocation à rester.

PR : on entend tjs demande sur commision embauche contractuels mais on n'y répond pas. Mais on a plus formalisé la procédure, il y a courrier très clair qui est envoyé au contractuel recruté.

TB : on avait parlé d'accompagnement vrai pour aider les contractuels à avoir formation permettant retrouver emploi, mais pour le moment, seulement des courriels. Or population précaire par nature, de notre responsabilité d'accompagner réellement

PS : rappelle que possibilité formation est offerte même à contrats courts

MCP : au niveau du dispositif mis en place, service formation a info sur contractuels recrutés, et les contacte pour proposer formation. En 20 ??, 79 entretiens avec des contractuels et propositions de formations

TB : réfléchir à comment faire autrement pour ceux qui ne s'inscrivent pas spontanément ds dispositif et se retrouvent sans formation à la fin du contrat.

PR : dispositif perfectible sûrement, mais on ne peut pas prendre chacun par la main.

CV : sur indicateurs justement, pour les améliorer, suggestion issue du bilan qui avait été fait du redéploiement il y a 2 ou 3 ans

Attention aux tentations inflationnistes en nb de diplôme qui annihilent les effets des redéploiements en l'absence d'augmentation du nb étudiants. Or ttes les demandes de création de formation sont soutenues au CEVU, souvent au motif qu'elles sont auto-financées, comme des DU. Dans ce cas, retirer ces formations des indicateurs de charge d'enseignement des composantes. Et attention aux inflations de mentions de master, avec donc de faibles effectifs, tandis que économies tjs faites sur le L. Demande indicateur qui permette de mesurer de manière différenciée encadrement en L et en M. Et qui soit pris en compte au CEVU au moment

PR : effectivement, indicateurs pertinents de taux encadrement L et M. Pour nb étudiants qu'on prend en compte, il n'y a pas les auditeurs de FC. Pour travail avec composantes sous-encadrées, on prend en compte moyens très limités de redéploiements. Pour master, en SES, il y a des effectifs imprtants, pas de pb. Choix aussi de composantes. Mais on va être ds logique de contrat quinquennal, on va regarder tout cela. Nécessité qd même de tout prendre en compte. Pour IAE, il peut se justifier la logique de ne pas tout laisser aux concurrents privés en matière de formations.

CV : assumer alors cette politique de manière claire avec une délib du CA.

PR : on a eu dialogue avec IAE, il ne faut pas qu'il y ait une fuite en avant. Mais raisonnement pas mono-critère. Evolution de société a conduit à + demande en éco-gestion et moins en sciences exp. Ne conteste pas arguments, mais rappelle que bcp de critères.

JMN : revenir sur critères de choix des labos ou composantes soutenus qui bénéficient labex /idex etc.

D Sanct : externalisation coûte sur le fct, qui est en baisse

PR : engagements accompagnement labex lors de dossier, choix de l'U, opérations structurantes. Assume. Mais aussi accompagnement de composantes en situation difficile : SES, IAE, Biol.

CB :

PR-NP : endroits où on diffère, on met qd même ATER. Pas de pb massif. Ex Maths : on enlève un PRAG, mais quelqu'un revient qui n'était pas ds le potentiel pédago, et il y aura ATER. Pas mis de composante en difficulté, même si on sait bien que pste d'ATER pas pérenne.

NP : il y aura bilan qui sera fait mais demande du temps pour le faire bien.

PR : on n'a pas eu une optique purement recherche

CV : avec RCE, attention logique comptable

PR : équilibres à rechercher, vois en SES que ça marche bien
Avoir vision collective.

On passe au vote, CV demande vote dissocié EC-E et BIATSS, pas parce que considération moindre pour BIATSS, mais parce que avis différents sur les deux volets. TB pas d'accord, dit que

c'est un tout, et qu'on travaille ts ensemble.

PR : emplois EC-E
avis F : 4 pour (CFDT+UNSA)
abstentions : 6 (FSU+CGT)

BIATOSS : avis F 4 pour (CFDT+UNSA)
avis déf 6 (FSU+CGT)

Règlement intérieur du CT :

PS : rappelle que le RI est établi par psdt selon le RI type,
propositions FSU sont sans pb sauf celle article 17 et article 18 : le décret a été modifié au
31/12/2011, c'est le psdt qui arrête le RI après avis du CT, donc pas tout prendre

TB : fait une remarque sur article 5
On convient de rajouter le nota de l'article 1 en application de l'article 34 du décret CT, alinéa 9
article 14 : il fait doublon avec l'article 5 maintenant, on le vire

Finalement, on remplace l'article 5 par l'article 14 à modifier légèrement pour

article 17 : on remplace par l'article du décret modifié qui est plus précis maintenant
article 18 : refus de la précision « s'étant exprimés » au motif que contraire à l'esprit du décret

PS : il sera créé un répertoire des décisions du CA, pour éviter de devoir rechercher à chaque fois
dans les PV pour retrouver les décisions, on verra si on peut l'étendre aux avis du CT

sous réserve
Vote 9 pour
1 abst (1 CGT)

IFMAS

PR : il pste en regardant les transparents fournis en documents, donc je ne note que ce qui n'est pas
ds docs

Investissement fait par l'U sur crédits fournis pour investissement, pas sur ressources propres. Peut-
être légèrement inférieur à 16670 finalement

TB : est-ce sur crédits spécifiques, et pas sur ressources actuelles

PR : oui,

?? Lecoutre arrive pour donner explication

BW : MàD ?

?L : essentiellement des EC, + 2 IGE SUDES (2*50%, ne sait pas si titulaires ou contractuels)

TB : convention MaD ?

PR : oui, il y en a une, les personnels ont leur carrière qui continuent

des explications sur le mécanisme de MAD

PR : CGI a imposé vote des partenaires. On a comme seul choix d'y aller ou de ne pas y aller.

CV : pose pb des accords pour création votés en CA sans avoir dossier final, on se rend compte a posteriori des conditions pas très favorables
quelle prise de risque ?

16000 euro (couverts par CGI) + rbt des frais d'étude engagés au moment création

PR : MaD partielle des collègues, et pas détachement. Si jamais détachement demandé, passage en CS et CA. Labo y va aussi globalement

CB : dossier complet, instruction CGI, frais privés déductibles CIR ?

PR : intérêt aussi du labo, très attaché à rech fond, mais voit que rech partenariale constat que pas remise en cause des structures

Q diverses :

CB : inscriptions

BW : cellule harcèlement, quantification activité au CRI

PS : à voir en audience syndicale plutôt pour CRI

PR : cellule harcèlement, vu avec L Marsalle, redemander des noms aux listes puisque ce ne sont plus les mêmes et qu'il y en a au titre des listes. Mais on ne reprendra pas pour la désignation des autres personnels. On les réinterrogera pour savoir si tjs volontaires. Objectif mise en place rentrée 2013.

CV : pas recommencer à zéro, nouvelles listes peuvent avoir d'autres noms qui leurs déplaisent.
Avoir engagement de respect du processus.

PR : avoir GT et discuter. Crois à capacité à dialogue des différentes listes si Q importante pour l'U, sinon à désespérer et pas de mise en place de cette cellule. J'avais proposé autre façon de procéder mais elle n'a pas été acceptée.

TB : dénigrement de personne en public est constitutif de harcèlement

BW : discuter du CRI

PS : non, pas lieu car concerne un seul service, pas compétence du CT