

**A l'attention des élus SGEN-CFDT
des 3CT**

A Lille, le 20 juin 2016

Madame, Monsieur,

Nous prenons acte de la perception positive exprimée par votre organisation syndicale, concernant l'esprit général, les engagements, les garanties formulées dans les trois documents présentés lors de la réunion des CT conjoints du 10 juin dernier.

Nous avons la volonté d'apporter toutes les réponses attendues aux observations et interrogations soulevées dans votre lettre.

- A ce stade du développement de notre travail, il est évident que certains points ne sont pas encore totalement formalisés, ce qui peut être considéré comme normal dans le cadre d'un processus tel que celui mené pour la fusion de trois universités. Les documents qui sont soumis à votre avis constituent autant de jalons d'une construction progressive à laquelle les personnels participent de façon éminente, et qui s'accompagne d'une concertation avec la représentation des personnels. Cette concertation doit nécessairement se renforcer alors que nous abordons des thématiques essentielles relatives aux conditions de travail des personnels et aux modalités pratiques de la fusion.

Nous proposerons en séance de considérer le groupe permanent des 3CT (GP-3CT) comme interlocuteur du dialogue à mener ensemble sur chacun des points qui seront à étudier tout au long du processus. Cette étape de travail et d'échanges préalables n'enlève bien entendu aucune des prérogatives aux instances qui seront régulièrement consultées.

- Un calendrier de concertation est présenté en document préparatoire à notre réunion du 22 juin. Les 3 réunions mentionnées se rapportent aux points qui seront travaillés entre juillet et septembre. La concertation que nous souhaitons mettre en place ne se résume pas bien entendu à ces seules réunions.

Le GP-3CT sera réuni autant que de besoin sur tous les points importants qui seront à régler, tels que les questions indemnitaires, le temps de travail, l'action sociale, plus globalement l'environnement social du poste de travail, sans pour autant négliger la concertation avec les organisations syndicales elles-mêmes.

Pour coordonner la démarche de l'administration et disposer d'un interlocuteur pour ce dialogue préalable, nous avons désigné un DGS référent Université de Lille. Patrice Serniclay a accepté d'assumer cette mission. Il s'y consacrera à temps plein, sous l'autorité des trois présidents, et avec le concours de ses deux collègues.

Plusieurs des questions posées dans votre document renvoient à ces points d'échange, et ne pourront être traitées qu'à l'issue du dialogue, en particulier les modalités de consultation des CPE.

- L'université de Lille aura une CPE, et nous devons définir comment faire converger nos CPE actuelles pour les amener à un travail conjoint notamment sur le sujet des affectations, ou sur les méthodes d'examen des dossiers de carrière. Un travail en CPE distinctes ne permettrait pas d'envisager la globalité des situations dans une approche partagée.

Le rôle de la CPE est donc acté dans son principe. Il sera finalisé dans le cadre du dialogue avec le GP-3CT et soumis aux CT conjoints.

Un ensemble d'observations porte sur les affectations

- D'un point de vue juridique :

Les affectations ne seront juridiquement fondées qu'avec la création de l'université le 1^{er} janvier 2018. Jusqu'au 31 décembre 2017, les personnels resteront juridiquement affectés dans leur université respective. Au sens juridique, le terme affectation est donc inapproprié avant 2018. Le décret de création de l'université consacra ce transfert des personnels, comme celui des engagements juridiques des trois universités vers l'Université de Lille.

- Pour autant faut-il donner un caractère provisoire au processus que vous qualifiez de « pré-affectation » ?

Au plan juridique, nous notons tout d'abord que le concept « affectation » désigne l'établissement et non le service, correspondant à l'exercice professionnel de chaque agent. Or c'est bien une relation entre nouveaux services et agents que nous construisons actuellement. L'affectation juridique des agents interviendra collectivement au 1^{er} janvier 2018.

D'un point de vue humain, il n'est pas envisageable pas plus que d'un point de vue technique de donner un caractère provisoire à la relation agents/services.

Pour les personnels : il est indispensable que les agents travaillent dans la sérénité, sans inquiétude sur le « avant/après » le 1^{er} janvier 2018. Laisser penser que le nouveau cadre de travail qui sera le leur dans les prochains mois au sein des services en mode intégré serait susceptible d'être remis en cause en 2018 ne conduirait qu'à générer une angoisse bien compréhensible. Une remise en cause ne pourrait intervenir qu'à la demande de l'agent et dans le respect des compétences des institutions représentatives du personnel.

- D'un point de vue technique, il n'est pas envisageable comme cela semble être le cas dans votre lettre, de procéder à deux mouvements pour un même agent via 3M entre le début 2017 et le début 2018, ou de proposer deux mouvements aux chefs de service qui auraient été choisis pour une responsabilité dans laquelle ils seront fortement engagés.

Le travail de la mission 3M doit donc s'inscrire dans la permanence.

Le mot « permanent » doit également être bien compris : nous mettons en place tous les mécanismes permettant à chacun de revoir sa situation à titre individuel s'il le souhaite. D'abord par 3M dont le cœur de mission est d'apporter des réponses individualisées, ensuite par la création des fonctions de médiateur, et bien entendu en dialogue avec les organisations syndicales.

Après la création d'Université de Lille et la fin de mission de 3M, les procédures institutionnelles habituelles seront en place (type mouvement interne, CPE) pour examiner toutes les demandes.

Dès lors il faut s'accorder sur un qualificatif pour définir la situation des personnels. « Pré-affectation » peut laisser planer un doute dans l'esprit des agents. Nous vous proposons d'en discuter en séance. Le mot « affectation » semble le plus compréhensible et le plus clair au quotidien, nonobstant ce qui est dit plus haut sur les aspects juridiques au niveau établissement.

Traitement des vœux des agents

- Il faudra donner une feuille de route à la mission 3M pour définir les conditions d'examen de chaque situation individuelle. Concernant le traitement des vœux, des priorités devront être établies, à partir d'un référentiel clair et public.

A titre d'illustration, quelques situations devront être prises en compte, telles que

- Agents exerçant déjà des fonctions analogues concernés par les mesures de mobilité.
- Agents dont le poste est fortement modifié.
- Agents rencontrant des problèmes sociaux ou médicaux certifiés
- Agents en regroupement de conjoints

Cette feuille de route de la mission 3M fera l'objet d'une concertation préalable au sein du GP-3CT.

Connaissance des missions, précisions du calendrier, implantation géographique des postes

Il est mentionné dans les documents diffusés que ces points constituent des préalables avant tout lancement du travail de 3M avec les agents.

Rappel du document 1

- « Les opérations suivantes sont alors validées et publiées :
- Les organigrammes détaillés, identifiant tous les postes de travail
- Les cadres préfigurateurs sont choisis,
- L'implantation des services est connue,
- Le calendrier de la marche en avant de l'intégration des services est défini,
- Une position politique de principe est arrêtée concernant « l'environnement social du poste de travail ».

et aussi

- « Pour un organigramme donné (ex : RH), **les fiches de postes** sont publiées avec le nombre d'ETP à recruter, la catégorie (A,B,C) et l'implantation.
- Par exemple : Gestionnaire RH – gestion BIATSS individuelle – 20 postes catégorie C, implantés à tel endroit. »

Vision globale, visibilité sur l'ensemble des domaines

Les documents sont très clairs sur ces points : 3M constitue la plateforme unique de gestion des mobilités, en centralisant la publication de tous les postes : ceux qui sont concernés directement par la réorganisation des services, ceux qui viendront « au fil de l'eau » dans le cadre des mouvements internes traditionnels

Rappel du document 2 :

- « Pour mener à bien cette mission, l'équipe 3M dispose de la connaissance de l'ensemble des postes à pourvoir.
- Il s'agit de tous les postes faisant l'objet d'une vacance, dans tous les services et composantes des trois universités en plus des postes directement concernés par la recomposition des services. »

Les CHSCT

Les 3 CHSCT seront régulièrement consultés dans le cadre de leurs compétences. Une première réunion conjointe des 3 CHSCT est prévue le 19 octobre 2016.

Les personnels contractuels

- Le document 1 sur l'accompagnement des personnels BIATSS précise :
 - « Tous les agents titulaires et contractuels peuvent candidater.
 - Les CDD sur remplacements divers de courte durée (type suppléance) ne sont pas concernés. »
- Le service public doit fonctionner avec des personnels titulaires, en dehors des besoins de remplacement de courte durée et des besoins spécifiques de la recherche. Le recours aux contractuels est une conséquence de la sous dotation dont souffrent les universités en matière d'emploi. Notre action prioritaire est donc orientée dans deux directions :
 - concrétiser notre volonté de limiter la précarité en intégrant les contractuels sur des emplois de titulaires via notamment le dispositif Sauvadet,
 - engager une action résolue vis à vis de l'Etat pour accompagner la résorption des emplois contractuels par la création des emplois de titulaires indispensables à l'exercice de nos missions.

La participation de la représentation syndicale aux affectations, l'accès aux informations

- La mission de l'équipe 3M s'apparente à celle d'un service, et ne peut donner lieu au niveau de ses membres à un échange systématique avec la représentation syndicale. C'est

le rôle de la directrice de la mission s'agissant de situations individuelles des agents de recevoir les représentants syndicaux accompagnant le cas échéant les agents concernés.

- S'agissant de questions plus générales, le DGS référent avec les VP concernés le cas échéant seront vos interlocuteurs, la CPE ayant par ailleurs toute sa place dans le processus. Les présidents et présidente tenant bien entendu leur rôle prééminent dans ce dialogue.
- L'appli 3M sera ouverte à la représentation syndicale comme à l'ensemble des personnels des trois universités. Les aspects individuels (tels que vœux exprimés, compte rendu d'entretiens individuels) resteront ouverts aux seuls agents concernés. Des informations chiffrées seront régulièrement communiquées aux CT conjoints.

Les cadres préfigureurs, les chefs de service, les organigrammes

- Les fonctions des cadres préfigureurs sont clairement définies dans le document 3 :
 - « Les DGS pour conduire ce travail d'intégration des services, ont besoin de s'appuyer sur chaque cadre, futur directeur-trice d'un ensemble de services Université de Lille.
 - Ces cadres de direction et leurs adjoints vont ainsi assurer les fonctions dites de cadres préfigureurs, par anticipation de leurs fonctions de direction dans l'Université de Lille.
 - Les cadres préfigureurs ont notamment pour mission, sous l'autorité des DGS :
 - de finaliser les organigrammes détaillés des services de leur direction,
 - de participer à la constitution des équipes des services,
 - d'animer et de coordonner les groupes techniques correspondant à leur champs de responsabilité pour mettre au point les processus de travail des équipes. »

Pour chaque poste de direction et d'adjoint, une fiche de poste sera publiée avec l'appel à candidatures, s'inspirant notamment des fiches mission qui vous ont été adressées pour la réunion du 22 juin.

- Les chefs de service sont globalement dans la même logique de contribution à la mise en place des services auxquels ils auront été affectés, à un niveau de responsabilité moins élevé que celui des cadres préfigureurs qui seront leur N+1.

Rappel du document n°3

« Tous les postes d'encadrement font l'objet d'une fiche de poste associée à l'identification du service préalablement positionné dans l'organigramme de la direction ou l'organigramme général. »

- Le travail considérable qui a été mené avec les cadres sous la direction des DGS dans les groupes techniques a permis de faire progresser les analyses en matière d'organigrammes au niveau des services. Ce travail interne facilitera celui confié aux cadres préfigureurs et permettra de tenir le calendrier des étapes qui vous a été communiqué.

Les jurys

- Les documents précisent que les jurys sont constitués pour les chefs de service « sur la base du DGS et du cadre préfigureur ».
- Il s'agit bien d'une base.

A partir de cette base, il est envisagé d'élargir les jurys autant que de besoin en particulier à des experts permettant de formaliser et hiérarchiser les appréciations lorsque plusieurs candidatures seront en jeu pour la même responsabilité.

Mais nous éviterons également toute complexité inutile dans le cas où les situations font l'objet d'un consensus clairement exprimé entre les cadres concernés et entre les cadres et les DGS.

- Sur le plan des principes, le recrutement est une prérogative des Présidents et la représentation syndicale au stade du jury n'a pas de légitimité à intervenir.

En conclusion, nous espérons avoir répondu à l'ensemble des observations soulevées dans votre lettre. Comme nous l'avons souligné en introduction, il reste de nombreuses thématiques à travailler dans le détail. Au-delà d'engagements sur les principes, les réponses sur ces thématiques n'interviendront qu'à la faveur du dialogue que nous construisons ensemble. La réunion des 3 CT conjoints du 10 juin dernier est le témoignage concret de cette volonté d'ouverture.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre considération la meilleure.



Fabienne BLAISE
Présidente de l'Université de Lille,
Sciences Humaines et Sociales



Jean-Christophe CAMART
Président de l'Université de Lille,
Sciences et Technologies



Xavier VANDENDRIESSCHE
Président de l'université de Lille,
Droit et Santé

Calendrier prévisionnel 2016	
30 juin 2016	CA conjoints
16, 22 et 27 septembre 2016	Réunions de concertation avec le comité permanent des CT conjoints
18 octobre 2016	Consultation des CT conjoints
19 octobre 2016	Consultation des CHSCT
4 novembre 2016	CA conjoints

