



Procès-verbal du Comité social d'administration Du 11 mai 2023

PROCÈS-VERBAL

Comité Social d'Administration

Jeudi 11 mai 2023 à 14 heures

Liste d'émargement

CC	Nom	Prénom	FONCTION / SYNDICATS		SIGNATURE
UA	GEOFFROY	Michel	PRÉSIDENT		P
UA	LOPEZ	Marie-Laure	DGS		P
UA	SOLVIGNON	Geneviève	DRH		P
Membres titulaires	AUBATIN	Paule	FSU	971	P
	BERCHEL	Chrystelle	UNSA éducation	971	P
	CARENE	Betty	UNSA éducation	971	P
	GUIEU	Cyrille	FSU	972	P
	GUILLOU	Gladys	UNSA éducation	972	P
	LACKMY	Rosalie	SGEN-CFDT	971	P
	LETIN	Grégory	SPEG	971	A
	MOLLENTHIEL	Marie-Flore	UNSA éducation	971	A
	PLACIDE	Patrick	UNSA éducation	972	P
	SEVENO	Caroline	FSU	971	P
Membres suppléants	BAGGHI	Jean-Marc	FSU	971	A
	BASSI CHOTKAN	Catherine	UNSA éducation	971	A
	BELSON LAOUCHEZ	Corinne	UNSA éducation	972	A
	HUBERT	Louis-Guy	UNSA éducation	971	P
	JEAN-LOUIS	Charles-Christophe	UNSA éducation	972	A
	REMI	Céline	SPEG	971	A
	STATTNER	Erick	FSU	971	P
	SUBITS	Vincent	SGEN-CFDT	971	A
	TASSIUS	Denise	FSU	971	P
	THEAS	Céline	UNSA éducation	972	P
Invités	SUBITS	Vincent	DAF	Administration	A
	ZADIGUE	Cindy	HSE	Administration	P



Comité social d'administration 11 mai 2023

Ordre du jour :

- 1. Propos liminaires**
- 2. Approbation des procès-verbaux : Séances des 07/02/23, 02/03/23 et 20/03/23**
- 3. Affaires ressources humaines**
 - a) Organigramme des relations internationales**
 - b) Note relative aux horaires d'ouverture du pôle Guadeloupe**
 - c) Rapport social unique**
 - d) Politique indemnitaire BIATSS**
 - e) Projet de calendrier de fermeture de l'établissement 2023-2024**
 - f) Projet de modification du calendrier de fermeture de l'établissement 2022-2023**
 - g) Projet de calendrier de congés des étudiants**
 - h) Projet de note relative à l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS**
 - i) Politique RH des contractuels**
- 4) Questions diverses**

Début de la séance :

Vérification du quorum

Monsieur le Président

En Guadeloupe, sont présents :

Titulaires : Madame Aubatin (FSU), Madame Berchel (UNSA), Madame Carene (UNSA), Monsieur Guieu (FSU), Madame Guillou (UNSA), Madame Lackmy (SGEN-CFDT), Madame Seveno (FSU).

7 titulaires sur 10.

Suppléants : Monsieur Hubert (UNSA), Monsieur Stattner (FSU), Madame Theas (UNSA), Madame Tassius (FSU).

Pour l'administration : DGS, DRH, Directrice de la scolarité.

Secrétariat : Madame Chounia.

Nous avons le plaisir d'accueillir Madame Zadigue, conseillère de prévention de l'Université qui nous a rejoints fin mars.

Ce poste était vacant depuis quelque temps et nous avons pu recruter Madame Zadigue en tant que conseillère prévention. Elle a déjà eu l'occasion de se rendre dans les services, dans les composantes, sur les deux pôles universitaires, à plusieurs reprises. Elle a déjà pris contact avec les RAF de Pôle et les référents sécurité. Les choses avancent. On en est à l'état des lieux en termes de réglementation pour le périmètre qui la concerne. On va mettre en place un certain nombre d'actions et un calendrier pour faire ce qui doit être fait dans les meilleurs délais. En ce qui concerne la formation spécialisée, Madame Zadigue nous accompagnera au fur et à mesure des CSA, et quelle que soit la formation d'ailleurs.

Le quorum étant clairement atteint. Je vais vous demander qui, chez les organisations syndicales, assure le secrétariat de cette séance.

Secrétaire de séance : Madame Carene (UNSA)

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Une précision. Monsieur Létin m'a appelée à la dernière minute pour me demander d'envoyer un petit mot pour s'excuser.

Monsieur le Président

Il n'y a pas de soucis. Monsieur Létin est excusé. On en était au secrétariat de séance. Madame Carene s'est proposée si vous êtes d'accord. Pas d'objection ? Très bien.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Je signale que Monsieur Placide est parmi vous.

Monsieur le Président

D'accord, c'est noté. Nous allons débiter cette réunion du CSA.

1. Propos liminaires

Monsieur le Président

Vous avez vu que l'ordre du jour est important. Des questions assez urgentes pour l'établissement doivent être traitées. Beaucoup vont être débattues aussi en conseil d'administration. Quelques-unes ont fait l'objet d'une présentation conseil académique. Le prochain CSA, en revanche, sera plutôt consacré à la structure elle-même, c'est-à-dire aux discussions et peut être aussi à l'adoption du règlement intérieur. Il faut aussi qu'on précise les modalités d'élection du secrétaire de la formation spécialisée pour qu'on soit en ordre de marche à la rentrée. Ce qui a décalé dans notre règlement intérieur, c'est le fait que nous ayons été télescopés par une proposition inattendue du ministère qui,

au début, n'avait pas donné de lignes. Beaucoup d'établissements se sont dépêchés de mettre en place un règlement intérieur. Nous avons essayé de suivre cette dynamique en l'adaptant à notre contexte. Entre-temps, le ministère a envoyé des éléments. Certains établissements, qui avaient déjà voté le règlement intérieur, ont dû procéder à quelques ajustements. Nous n'avions pas encore voté, on vous a transmis les éléments. Sachez que nous allons faire le maximum pour que tout soit opérationnel à la rentrée et que nous ayons voté notre règlement intérieur et préparé l'élection du ou de la secrétaire de la formation spéciale.

2. Approbation des procès-verbaux : Séances des 07/02/23, 02/03/23 et 20/03/23

Monsieur le Président

Nous allons débiter par l'approbation des procès-verbaux. Nous avons eu un petit délai, mais simplement parce que les CSA étaient rapprochés et l'entreprise qui procède à la rédaction de ces procès-verbaux a aussi des délais de réponse. Nous ne sommes pas ses seuls clients, mais surtout nous avons aussi beaucoup d'autres instances et ils reçoivent pas mal de choses de nous, entre les conseils d'administration, les conseils académiques plénières et le CSA.

Sur l'un ou plusieurs de ces procès-verbaux, avez-vous des remarques ou des commentaires à faire ? Oui, Madame Carène...

J'ai oublié de demander si vous aviez d'autres questions diverses. J'en ai reçu, mais pardon, j'ai oublié de poser la question.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Je vous ai transmis trois questions et je voudrais m'assurer que vous les avez bien reçues.

Monsieur le Président

Il n'y en avait pas trois. Il y avait trois groupes de questions, et je pense qu'il y en avait une bonne dizaine. Mais oui, elles ont été reçues.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Merci beaucoup.

Monsieur le Président

Y a-t-il d'autres questions ? Non ? Madame Carène ?

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Au cours de ces trois dernières années, nous avons passé des moments très difficiles, des moments qui ont eu un impact sur notre vie professionnelle parce qu'il fallait s'y adapter et aussi sur notre vie privée. Et il se trouve qu'en dépit de ces moments difficiles, il y a un autre événement, c'est l'inflation. Nous vivons une période de vie chère. Nous sommes, c'est vrai, dans un établissement public. Vous n'êtes pas responsable de la vie chère, mais bientôt, dans deux mois environ, ce sera les vacances. Est-ce que l'établissement ne pourrait pas prévoir d'offrir des chèques vacances au personnel, ne serait-ce pour ceux qui ont un indice de rémunération en bas d'échelle ?

Monsieur le Président

Merci beaucoup. C'est noté. Une question concernant le pouvoir d'achat de certains personnels. Je reviens à l'approbation des procès-verbaux. Avez-vous des questions ou des remarques ?

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Ce serait peut-être intéressant que les prochains PV mentionnent le lieu où siègent les participants pour que l'information soit plus complète afin que les conditions de la réunion soient transparentes.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Sur le PV du CSA du 7 février, page 26, je pense que c'est VPN au lieu de DDR.

Monsieur le Président

C'est noté. Pour répondre à Monsieur Guieu, la mention se trouve en page 5. On sait donc où sont positionnés les collègues géographiquement. D'autres remarques ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Page 13, il y a deux fois « Madame Aubatin ». Ce n'est pas moi qui intervins.

Monsieur le Président

C'est donc ma prise de parole qui vous corrige. Oui, cela a du sens.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Mon intervention concerne les différentes discriminations. Ensuite, page 14, il y a une partie « inaudible »...

Monsieur le Président

N'hésitez pas, lorsque vous avez des parties inaudibles qui vous concernent ou des choses qui semblent être erronées vous concernant, à faire remonter avant le CSA pour que l'administration puisse corriger. Ce sont des choses factuelles. Il n'y a pas de difficulté. Avez-vous d'autres questions sur les PV ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

PV du 2 mars, page 5, il y a deux...

Monsieur le Président

C'est une faute de frappe, c'est noté.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Ensuite, il y a aussi une coquille « en ayant pas... »

Monsieur le Président

Oui, je note.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Page 7, « ces deux éléments permettent d'élaborer... », on a l'impression qu'il manque quelque chose.

Monsieur Erick STATTNER (FSU)

C'est par rapport à une remarque. Je précisais que chaque CNU proposait des modèles dédiés à la section.

Monsieur le Président

D'accord. Merci Madame Aubatin. D'autres remarques ? S'il n'y a pas de remarques ou de questions, je propose de les soumettre au vote, soit globalement, soit un par un. Nous allons voter un par un.

Concernant le PV du 7 février :

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre.

Concernant le PV du 2 mars 2023 :

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre.

Concernant le PV du 20 mars 2023 :

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre.

Bien sûr, toutes les modifications demandées vont être intégrées.

Approbation des procès-verbaux : Séances des 07/02/23, 02/03/23 et 20/03/23	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

3. Affaires ressources humaines

Monsieur le Président

Nous avons un long chapitre sur les ressources humaines. J'aurais aimé, s'il vous plaît, que nous puissions parler en premier du point G car c'est le seul point qui concerne Madame la Directrice de la scolarité. Les autres points ne la concernant pas, cela permettrait de quitter la séance et ne pas la mobiliser trop longtemps. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, on place le point relatif au projet de calendrier de congé des étudiants en premier, puis on suivra l'ordre tel qu'il est décrit dans l'ordre du jour, histoire d'optimiser un peu le temps de chacun. Pas d'objection ? Merci.

g) Projet de calendrier de congés des étudiants

Monsieur le Président

C'est un document assez simple qui vous a été transmis. J'avais un doute sur le fait qu'il doit être soumis au CSA ou pas, mais il apparaît que oui, on ne va pas vous faire travailler pour rien. Je vous laisse le temps éventuellement de retrouver ce point. C'est un document très lisible. Il est très simple, une page, qui ne change pas beaucoup d'une année à l'autre, puisque ce sont en gros les congés de fin d'année, de carnaval, et des jours fériés habituels sur chaque territoire. Avez-vous des questions ? Madame Aubatin.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Ma seule question pourquoi seulement la Guadeloupe et pas la Martinique ?

Monsieur le Président

C'est pour tout le monde. Je rappelle le document dont il s'agit. En revanche, il y a les distinctions entre Guadeloupe et Martinique sur notamment la mi-carême, le Carnaval et l'abolition de l'esclavage. Pour le reste, c'est pareil pour tout le monde. C'est bien les congés des étudiants de l'Université des Antilles avec des spécificités par territoire. D'autres questions ?

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

J'aurais une question, s'il vous plaît.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Excusez-moi, j'ai une question concernant les vacances de carnaval. Pourquoi ce ne sont pas les mêmes ? Il est indiqué que cela se termine le mercredi 14 février pour le pôle Guadeloupe et le 15 février pour le pôle Martinique.

Monsieur le Président

La réponse est très simple c'est pour prendre en compte la mi-carême qui est un jour férié en Guadeloupe, mais qui n'est pas férié en Martinique. Pour avoir le même nombre de jours de congés depuis des années, dans l'établissement, après les jours gras du carnaval (lundi, mardi et mercredi), on

rajoute le jeudi au pôle Martinique. La Guadeloupe travaille le jeudi, mais récupère le jeudi de la mi-carême.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Pardon pour le jeudi de mi-carême, il faut indiquer que c'est spécifique au Pôle Guadeloupe car ce n'est pas clair sur le document.

Monsieur le Président

Tout à fait, c'est un oubli. Merci. On ajoutera sur le document, jeudi 7 mars 2024, Guadeloupe entre parenthèses, puisque c'est uniquement le Pôle Guadeloupe qui est concerné par ce jour de congé. Madame Berchel avait commencé à parler mais elle avait un problème technique. Elle a toujours ce problème visiblement. Madame Berchel, je vous invite à vous rapprocher de nous.

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Sur ce document, il faut inverser la Pentecôte et l'abolition de l'esclavage. Par contre, j'ai deux documents qui s'intitulent 3G.

Monsieur le Président

Merci, je risquais de passer sur d'autres documents à la trappe. Pour l'IUT de Guadeloupe, il y a quelques spécificités dues à leurs activités pédagogiques particulières.

Madame ? (00'43'36)

Je pense qu'il y a une erreur sur le jour du 21 mai.

Monsieur le Président

Vous avez raison, ça ne colle pas. Le lundi ne peut être le 20 et le mardi, le 22. On va vérifier sur le calendrier, on le note aussi. Si on récapitule sur cette première page, on rajoute « Guadeloupe » entre parenthèses Guadeloupe face à la mi-carême, on fait remonter la Pentecôte avant les abolitions de l'esclavage puisqu'elle a lieu avant et on vérifie le 20 et le 22, lequel est un lundi, lequel est un mardi. Le 20 est un lundi, ce qui veut dire que le 22 est un mercredi et le 27 est un lundi. Cela fait donc trois modifications sur ce document.

Est-ce que vous avez d'autres remarques ? Si vous n'avez pas de remarques, on va passer au vote sur ces deux éléments.

Qui s'abstient pour ces deux calendriers ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre. Merci beaucoup.

On va remercier Madame la Directrice de scolarité et la laisser aller travailler. Il y a beaucoup à faire. Nous allons poursuivre et revenir au point a) organigramme des relations internationales.

Projet de calendrier de congés des étudiants	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

a) Organigramme des relations internationales

Monsieur le Président

Vous pouvez intervenir si vous avez des questions sur ce document ou des commentaires. Madame Guillou ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

On constate onze créations de postes ou d'emplois avec des rehaussements plus trois animateurs étudiants. Première question, ces animateurs étudiants seront-ils rémunérés ? Deuxième question, onze créations, est-ce que cela veut dire que ce sont des postes en prévision ou des postes que vous avez déjà obtenus ? Si ce sont des postes en prévision, seront-ils soumis au ministère ? Par ailleurs, des rehaussements, on peut supposer que ces postes sont des postes sur les deux pôles ?

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Bonjour Madame Guillou. Pour répondre à vos interrogations, le poste de directeur des relations internationales est une création de poste. En ce qui concerne le pôle attractivité, on a mis un ETPT. Ce sera conditionné avec la création de la Maison des langues, puisqu'il existe déjà l'ICEFI. Ils sont déjà organisés. La démarche qualité n'est pas encore mise en place au sein de l'Université (Label *Bienvenue en France*, mais c'est fortement et fortement conseillé), ainsi que l'internationalisation. Cet ETPT se fera à la condition qu'on puisse mettre en place le reste.

Ensuite, vous voyez trois enseignants coordonnateurs pédagogiques. Effectivement on l'a mis en création, mais ce sont des enseignants coordonnateurs, ce qui signifie que cela ne va pas les mobiliser 100 %. C'est un petit pourcentage, comme cela se fait pour les charges et les décharges concernant les enseignants. À la limite, on aurait pu ne pas le mettre en vert, mais on tenait à le mettre pour plus de transparence. Si cette Maison des langues venait à se créer, on aurait besoin de trois enseignants pour nous aider pour la partie pédagogique, et trois moniteurs étudiants, un par site. Les moniteurs étudiants seraient rémunérés, donc il faudrait analyser le besoin au niveau des heures.

Ensuite, en ce qui concerne le pôle Mobilité, les ETPT existent déjà. C'est du rehaussement, tout simplement parce qu'on respecte le référentiel 3 qui est le guide référentiel en ce qui concerne les emplois type des BIATSS au sein des universités. Les collègues sont déjà sur place. On a juste réévalué leur fiche de poste.

Les animateurs étudiants existent déjà. Et, les services civiques ou apprentis, on souhaiterait pouvoir s'appuyer de préférence sur les apprentis. Vous savez que la circulaire a été signée par la première ministre et demande à toute la Fonction publique d'employer parce que c'est 1 million d'apprentis qu'elle souhaiterait avoir au niveau des trois fonctions publiques. Il est donc demandé même aux universités de s'inscrire dans ce schéma.

Ensuite, au pôle Projets, un ETPT. On a déjà une personne sur cette fonction. L'idée serait d'avoir un service civique en appui.

En ce qui concerne le gestionnaire administratif et financier, la collègue existe déjà, mais là aussi, l'emploi type dans référence est une catégorie B et non une catégorie C. C'est pourquoi la création de ce poste, qu'on l'a rehaussé.

Ensuite, je me permets juste d'attirer votre attention sur l'organigramme. C'est un organigramme cible. Cela ne veut pas dire que dès qu'il est voté, on va procéder immédiatement au recrutement. On tend vers cela. C'est un organigramme cible qui va s'inscrire dans le temps. Et pourquoi il était important de le faire, tout simplement parce qu'il ne vous a pas échappé que la stratégie et la volonté de la gouvernance sont d'inscrire l'Université dans une démarche internationale encore plus accentuée qu'elle ne l'est aujourd'hui. Et pour cela, nous avons besoin d'une Direction des relations internationales qui servira à tous les VP et chargés de mission qui porterait la volonté internationale. J'espère avoir répondu à vos questions.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Oui, merci Madame la DGS.

Monsieur le Président

D'autres questions ? Oui, allez-y.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Pour bien comprendre le principe du rehaussement des postes, est-ce que cela signifie que, en même temps que vous rehaussez le poste, vous proposez une promotion ?

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Non, les règles de la Fonction publique sont très claires. D'abord, on se doit de respecter le référentiel. Par exemple, sur le gestionnaire administratif et financier, c'est du catégorie B, on ne peut même pas en discuter, c'est du catégorie B. Si la collègue qui est sur place, et c'est le cas, n'est pas catégorie B, évidemment qu'elle va rester sur sa fonction. On ne va pas demander aux gens de quitter leur poste. Donc, tant mieux pour elle. En ce qui concerne son dossier d'avancement, ce sera une catégorie C qui est assise sur un emploi type catégorie B. Il faudra bien évidemment qu'elle monte en compétence pour y arriver et respecter les conditions de la catégorie B, mais cela ne veut pas dire qu'il y a un concours forcément ou qu'il y a un autre recrutement. On respecte quand même les collègues.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

C'est important de le préciser.

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Bien sûr.

Monsieur le Président

Merci beaucoup. D'autres remarques ou questions ? Non. Nous allons passer au vote sur cette organisation cible pour la direction des relations internationales.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention et pas de vote contre. Merci à vous.

Organigramme des relations internationales	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

b) Note relative aux horaires d'ouverture du pôle Guadeloupe

Monsieur le Président

Nous avons une note relative aux horaires d'ouverture du pôle Guadeloupe. Cette démarche a été menée parallèlement en Martinique et en Guadeloupe. L'absence du document du Pôle Martinique, s'explique parce qu'il n'a pas été transmis. On l'a reçu aujourd'hui ou hier, je crois, et donc on n'a pas pu l'inscrire à l'ordre du jour. Les VP Pôle s'étaient coordonnés sur cette question, mais on n'avait pas eu de retour du Pôle Martinique. Au prochain CSA, nous ferons passer les horaires d'ouverture du Pôle Martinique, bien entendu. Je ne suis pas sûr qu'il y ait eu de document voté. De mémoire, je n'en connais pas. Conformément à nos statuts, l'idée est que les pôles entament des discussions avec les responsables de composantes et de services communs présents sur chaque campus et puissent établir des propositions d'ouverture et de fermeture. Parce qu'il va falloir que nous fermions nos sites de manière réglementaire, comme toutes les universités le font. On ne peut pas rester ouvert 24 heures sur 24, ni 7 jours sur 7. Bien sûr, il y a des exceptions, des dérogations possibles en fonction des contraintes et des personnels autorisés à venir pour des obligations professionnelles, mais il nous faut ces horaires d'ouverture du Pôle Guadeloupe, en particulier lorsqu'on est conscient des risques de travail isolé pour que des gens ne se retrouvent pas seuls sans que personne ne sache qu'ils sont là, dans des bâtiments de l'Université.

Je vous laisse la parole si vous avez des questions sur ce document du Pôle Guadeloupe. Il a été validé par le CSAS du Pôle Guadeloupe, par le Conseil de Pôle Guadeloupe, mais il passe en CSA parce qu'il

impacte aussi les personnels rattachés aux services centraux. Ce ne sont pas que les personnels du Pôle qui sont concernés puisque sur chaque campus, il y a souvent des personnels de l'administration générale.

Avez-vous des questions ? Pas de questions. Nous allons passer au vote.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre. Merci beaucoup.

Donc, au prochain CSA, nous examinerons la proposition du Pôle Martinique sur ces horaires d'ouverture.

Note relative aux horaires d'ouverture du pôle Guadeloupe	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

c) Rapport social unique

Monsieur le Président

Nous avons maintenant le rapport social unique. Il vous a été communiqué. C'est un document extrêmement complet. En tout cas, c'est le premier de ce type que nous avons pu produire à l'Université et qui est riche en informations. Je vous laisse la parole si vous souhaitez intervenir, si vous avez des questions ou des remarques. Je me permets quand même *a priori* de féliciter le travail de la Direction des ressources humaines sur ce dossier. Madame Guillou ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Je tiens aussi à saluer le travail qui a été fait par la DRH, et ses équipes car j'imagine bien qu'elle n'a pas fait ce travail toute seule. Mais, il y a quand même quelques coquilles constatées. Et puis, j'ai quand même des questions. Dans ce rapport social unique, on parle d'une dotation d'État de 980 emplois avec le détail sur le fait que 916 sont en ETPT avec un plafond, 45 emplois ressources propres, ce qui fait en tout 961. Ma question sur ce différentiel, est-ce parce que ces emplois ne sont pas financés ou toujours pas financés ? Par ailleurs, il y a des coquilles. Est-ce que je peux continuer ou à chaque question, une réponse ?

Monsieur le Président

Si vous le voulez bien, avant les coquilles, on va commencer par les questions de fond pour qu'on puisse y répondre, puis on pourra regarder les coquilles puisque c'est moins grave.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Donc, autre question de fond, à la page 14, on parle de 793 personnels titulaires toujours pour l'année 2022 et on s'arrête au 31 décembre, alors que quand on regarde les tableaux avant, on parle de 762 personnels titulaires. Là aussi, il y a un différentiel que je ne comprends pas. Je pose la question. Après, c'est juste des éléments de compréhension. À la page 17, on parle de « autres », et je voudrais savoir ce qu'il y a derrière. À la page 23 et la page 26, il y a une ligne qui s'appelle « indemnitaire », et je voulais savoir ce que c'est.

Après, il y a des coquilles de totaux généraux sur plusieurs pages, mais on reviendra après, comme vous l'avez dit.

Monsieur le Président

D'accord, on va essayer de répondre succinctement, mais très précisément si vous le pouvez, Madame la DRH. La première question concerne la page 8, je crois ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

On parle d'une dotation État de 980 emplois, 916 ETP, 45 emplois ressources propres, ce qui fait un total de 961 emplois votés au CA. Or, où se trouve le reste ? Si on fait le différentiel entre 980 et 961, on est à 19 emplois non utilisés. C'est mon interprétation. Cela veut-il dire que ce sont des emplois qui ne sont pas financés ou qui ne sont toujours pas financés ? Il me semble que vous avez une problématique au sein de l'établissement, avec un plafond d'emploi, mais une partie de ces emplois n'avait pas de masse salariale. S'agit-il de ces emplois ? Je rajoute des éléments puisque Madame la DRH n'était pas au courant de la situation à l'époque. Du coup, pourquoi ce différentiel de 19 emplois ? C'est ma première question.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Pourquoi le différentiel de 19 emplois par rapport aux 961 et 65, cela nous fait 961. Ce qu'on ramène, c'est notre plafond d'emploi. Là, on parle en termes de stock. C'est assez technique, on ne parle pas en termes de flux. La différence des 19 emplois n'a rien à voir avec 19 emplois qui ne seraient pas financés. Compte tenu des dates d'observation, vu qu'on parle en termes de stock, on constate 961 emplois mobilisés sur notre dotation.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Je peux continuer ?

Monsieur le Président

On continue.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Du coup, qu'est-ce que cela signifie derrière ? Si je fais calcul tout simple, on parle de 980 emplois en dotation État, comme indiqué dans le rapport social unique, pourquoi l'établissement n'utilise que 961 emplois, ou du moins que le CA ne vote que 961 emplois ? J'aimerais comprendre pourquoi ce différentiel si on a un stock ? On sait qu'il y a des besoins, que cela fait des années que les Pôles réclament des postes. Pourquoi ce stock n'est pas utilisé et quand on a ce rapport social unique, on se retrouve avec ce différentiel ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Ce n'est pas dans ces termes. On n'a pas dans l'absolu 19 emplois qu'on n'utilise pas. Au fil des mois, dans le cadre du schéma d'emploi, nous avons des entrées et des sorties. Et, par le jeu de constatation de ces entrées sorties, nous arrivons à la fin à un écart constaté au 31 décembre en ETPT, et on dit que cela correspond à 19 emplois. Mais cela ne veut pas dire que dans l'absolu, on a 19 emplois qu'on n'utilise pas.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

J'entends ce que vous me dites, mais quand on regarde ce qui est proposé, que ce soit entre les titulaires et les non-titulaires, je me pose vraiment la question. Je pense que vous essayez au mieux de répondre à la question, mais je reste quand même sur une incertitude et je ne suis pas totalement satisfaite de la réponse que vous apportez.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je ne peux pas répondre précisément, évidemment. Mais une chose est certaine, si nous étions au niveau de la consommation des ETP alloués par le ministère, la masse salariale ne pourrait pas couvrir. Si on sature les ETP, on serait en réelle difficulté.

Par ailleurs, on pourra rédiger une petite note sur le point que vous soulevez, parce que c'est un point très technique. Il y a vraiment une différence dans la comptabilisation selon qu'on soit sur du stock ou selon qu'on soit sur du flux. Il faut avoir en tête qu'il y a régulièrement des gens qui sortent de l'établissement, qui libèrent un emploi, et des gens qui rentrent et qui viennent consommer. Selon qu'on soit sur du constaté en stock ou du flux, on n'a pas les mêmes données. Même si on a une dotation de l'État de 980 emplois, nous ne consommons pas chaque mois ces 980 emplois. Comme le disait Madame la DGS, si chaque mois on consommait ce nombre d'emplois, on ne tiendrait pas en termes de masse salariale. Mais on vous préparera une note. Ce sera utile compte tenu de la technicité sur cette notion de stock et de flux, et, selon qu'on soit sur l'un ou l'autre modèle, la lecture est différente.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Très bien. Une question avant de laisser la parole à mon camarade. Vous confirmez qu'on a bien une dotation globale pour 980 emplois. Aujourd'hui, il n'y a plus d'emplois ou de postes qui ne sont pas financés par l'État. À l'époque, pas si lointaine, on avait ce problème-là.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Quand le ministère notifie notre dotation, donc un plafond d'emploi, c'est la double limite. C'est un plafond d'emploi qui est fixé à 980 et une masse salariale associée. Nous sommes aux responsabilités et compétences élargies. Après, nous faisons ce que nous voulons dans le respect de cette double limite. Ce sont des limites. Bien entendu, si nous devions consommer nos 980 emplois, cela voudrait dire que nous sommes dans le rouge parce que nous serions au-delà de la dotation en masse salariale.

Monsieur le Président

Il faut poursuivre. Chers collègues, aviez-vous d'autres questions de fond qui n'ont pas encore eu de réponse ? Madame Guillou, je crois ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Vous voulez que je reprenne des questions ?

Monsieur le Président

Oui, vous pouvez.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

En page 14, je constate 593 personnels titulaires, alors que quand on fait le total des personnels titulaires (BIATSS et enseignants), on est à 762 par rapport au tableau précédent. Là aussi, je ne comprends pas le différentiel, sachant qu'on arrête les tableaux au 31/12.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Pour les BIATSS, j'ai 244 femmes et 119 hommes, cela fait bien 363. Pour les enseignants, j'ai 182 femmes et 248 hommes, ce qui fait bien 430.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Vous annoncez bien 793 personnels, mais si on remonte à la page 11 et la page 12, on annonce 354 pour 2022. Déjà, il y a un problème quand on fait le comptage par titulaires BIATSS et titulaires enseignants un peu plus haut dans le document (je n'ai pas les pages). On a 354 BIATSS titulaires et 408 enseignants, cela fait un total de 762. Or, quand on arrive à la page 14, vous parlez de 793 personnels titulaires.

Monsieur le Président

Mais quand vous lisez les tableaux, c'est bien 354 des deux côtés. Sauf que dans le deuxième tableau, à la page 14, on parle aussi des disponibilités, des détachements, etc. On rajoute les personnes qui sont titulaires chez nous mais qui sont à l'extérieur, et qui ne sont pas prises en compte dans le tableau page 12, mais qui sont prises en compte dans le tableau page 14. Donc, il n'y a pas d'incohérence. Vous aviez aussi parlé de coquilles ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Pages 9 et 10, il y a des problèmes sur les totaux généraux. Page 9, la ligne *Total général* n'est pas bonne. Si je prends la première colonne « âge moyen »... ah non, c'est l'âge...

Monsieur le Président

Oui, c'est bien l'âge et pas un nombre de personnes.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

D'accord.

Monsieur le Président

Je pense que les calculs n'ont pas été faits à la main, mais des tableurs on fait les sommes et les moyennes. Cela m'étonnerait quand même qu'on ait des aberrations pareilles. Ou alors les collègues n'étaient pas dans un état normal !

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

À la page 17, le mot « *autres* » revient.

Monsieur le Président

Vous souhaitez connaître la signification des lignes « *autres* » dans les mouvements entrants et les mouvements sortants en dehors des concours, détachements, mutations, disponibilités. Madame la DRH ? Il y a quatre autres mouvements sortants. Est-ce que ce sont des retraites ? C'est quoi ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je ne sais pas. C'est une information que je devrais trouver.

Monsieur le Président

Donc à vérifier si on n'a pas la réponse tout de suite.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Ensuite, pages 23 et 26, il est marqué « nombre d'agents formés », et « indemnitaires », je ne sais pas à quoi cela correspond, même chose pages 23 et 26.

Monsieur le Président

On me dit que ce sont les aides pour le retour à l'emploi.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Oui, selon toute vraisemblance, c'est quelqu'un qui est bénéficiaire de l'ARE. Mais je vérifierai l'information. C'est quelqu'un qui n'est pas payé à l'indice.

Monsieur le Président

Ce que je propose, lorsqu'on n'a pas la réponse tout de suite parce que c'est un peu technique et dense, Madame la DRH note tout cela et on vous fait un petit mail pour préciser les zones qui paraissent un peu des zones d'ombre.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

J'ai encore une question...

Monsieur le Président

Allez-y, mais après on s'arrête là parce que d'autres organisations souhaitent s'exprimer.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Je n'ai pas la page, mais j'ai noté que concernant les titulaires, par exemple pour 2021, le CA vote un nombre de 354 et sur un tableau on retrouve « hommes/femmes : 359 ». En 2022, c'est la même chose. Le CA vote un total d'emplois titulaires de 350, et en 2022, on se retrouve avec un différentiel de 15, sachant qu'a priori, si je ne me trompe pas, peut-être je me trompe, que les éléments sont arrêtés au 31 décembre. Ma question est, pourquoi une année sur l'autre, le CA ne vote pas en fonction du chiffre de titulaire qui est atteint. C'est vrai que c'est le premier RSU qui est fait depuis un petit moment, le CA ne regarde pas les chiffres de l'ensemble des titulaires de façon à voter dans le même sens. Il y a un différentiel entre 2021 de 5 personnes et en 2022 de 4 personnes.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

On verra pour vous apporter des réponses techniques via une note en annexe. Mais d'ores et déjà, je peux vous dire que le CA ne vote pas un nombre de titulaires, mais il vote un plafond d'emplois d'établissement, étant entendu que nous avons une dotation ministérielle qui couvre tout ce qui relève historiquement de l'ex titre II, donc le budget État tel qu'il était arrêté avant le passage aux responsabilités et compétences élargies.

Par ailleurs, il est difficile de vous répondre parce que selon qu'on soit noté en ETP et en ETPT, on ne retrouve pas les mêmes données et les mêmes chiffres. C'est pour cela que, entre la notion de flux, de stock, d'équivalent temps plein, d'équivalent temps plein travaillé, d'équivalent temps plein rémunéré, d'équivalent ETPE en effectif, les chiffres peuvent paraître différents, alors même que c'est la réalité. D'un côté, on va parler en effectifs, et de l'autre on va parler en équivalent temps plein travaillé où on va prendre un certain nombre de données. Après, on va parler en équivalent temps plein rémunéré, où on aura des écarts compte tenu des temps partiels observés, etc. Donc, je vous invite à me faire un retour précis des points que vous avez relevés, avec les autres questions ou observations qui vont arriver car j'ai cru comprendre qu'il y avait d'autres observations, et nous compléterons ce RSU avec une annexe pour vous apporter un peu plus d'éléments éclairants.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Très bien, Je vous en remercie.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je vous en prie.

Monsieur le Président

Merci, Mesdames. Madame Seveno avait une question.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Caroline Seveno. Tout d'abord, je tenais à vous remercier pour ce travail colossal qui a été abattu par vos services. On avait quelques remarques. La première, il s'agit du tableau page 16, où vous annoncez 9 recrutements féminins et dans le tableau on n'en trouve que 3. Ou alors, on n'a pas compris comment il fallait le lire.

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

Je vais vérifier.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Ensuite, page 41, Monsieur Létin a remonté la même remarque, nous n'arrivons pas à lire le tableau numéro 3. On ne sait pas si la première colonne de chiffres est celle des BIATSS ou des enseignants, ou si vous avez mélangé tout le monde.

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

Cela s'est un peu décalé. La première colonne est celle des BIATSS. La colonne qui commence par 337, correspond aux enseignants.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Il manque une colonne.

Monsieur le Président

Il y a deux colonnes « enseignants » ? Ce tableau n'est pas lisible.

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

En tout cas, il manque quelque chose. À revoir.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Ensuite, pages 42 et 44, on a trouvé des hommes en congé maternité, je pense que c'est pareil, il y a un décalage dans les colonnes...

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

Tout à fait. En réalité, c'est le congé paternité. On a les congés de formation professionnelle, les congés paternité, les congés maternité. C'est juste des colonnes décalées, on a contracté les intitulés pour que cela tienne.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Enfin, pour les prochains rapports (là, c'est un peu tard), par exemple, tableau en page 38, il faudrait des couleurs plus tranchées. Si on se réfère à la page 38, la lecture est assez difficile

Monsieur le Président

D'autres interventions ? Madame Aubatin ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

En pages 31 et 32, concernant la rémunération des BIATSS...

Monsieur le Président

Vous avez toutes les informations, pages 31, 32, et page 33. On a les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Il manque les données de 2021.

Monsieur le Président

Ah oui, les tableaux sont vides. Nous n'avons pas de données en 2021, Madame la DRH.

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

En fait, on a fait avec les données qu'on a pu déjà sécuriser, vérifier et exploiter. L'idée est de sortir ce RSU pour ne pas prendre trop de retard sur la suite des opérations. Il ne vous a pas échappé que c'est la loi de transformation qui a instauré ce document, que nous sommes début 2023 et que nous sortons notre document de 2021-2022. Donc, l'idée était d'avoir ce premier jet, et bien entendu, nous allons

consolider ces informations au fur et à mesure. Comme nous dit la réglementation, ce travail va donner lieu à la mise en place d'une base de données sociales que vous pourrez consulter en tant que représentants des personnels dans le cadre de vos missions au CSA.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Je commencerai aussi par remercier les collègues qui ont participé à ce travail. Ma foi, c'est effectivement un travail colossal. J'ai une question sur la forme. Si l'on parle de l'évolution, des tableaux d'avancement aussi bien pour les enseignants que les personnels, n'est-ce pas obligatoire ? Il me semble qu'il n'y a aucune donnée sur les conditions de carrière.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Vous avez les informations en page 21.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Monsieur le Président. Puis-je poser une question ?

Monsieur le Président

Allez-y.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

J'ai cinq questions. Je vais essayer d'être bref. Les trois premières questions concernent la partie santé sociale, conditions de travail. Le rapport social 2020 comptait une partie relative à la médecine du travail avec la mention des visites médicales et des séances du comité médical. Je n'ai pas trouvé cette partie dans le document. Si les données existent, ce serait intéressant d'en avoir connaissance.

Dans le même chapitre santé, sécurité et conditions de travail, la page 46 montre que le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour pour raisons de santé passe de 122 en 2021 à 235 en 2022. On voit un doublement des congés ordinaires. C'est quand même assez troublant. Je me demandais s'il y avait des explications, peut-être de nature statistique ou plus rassurantes. Parce que si c'est vraiment lié à la santé de collègues, c'est un peu inquiétant.

La troisième question concerne la manière de présenter les données. Quand on s'intéresse à l'amélioration et l'étude des conditions de travail, l'unité pertinente est l'unité de travail, le service, le pôle, la composante. Je suis bien conscient (et d'ailleurs, j'ai oublié de remercier les collègues pour leur travail) que c'est un travail important, mais pour qu'il soit utile à l'amélioration et à la compréhension du travail de nos collègues, il faudrait avoir des données plus précises. Évidemment, la présentation sous forme d'un rapport exhaustif rédigé n'est peut-être pas la bonne solution, mais peut-être qu'il y a d'autres manières de présenter les données. En tout cas, l'échelle pertinente serait une échelle d'unité de travail. Merci beaucoup.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Nous pourrions améliorer ce document. Nous pourrions l'enrichir d'indicateurs supplémentaires. Dans tout ce qui est prévu par la réglementation, il est clair que nous n'avons pas tout couvert. Encore une fois, nous avons essayé de faire au mieux avec les données qui étaient exploitables compte tenu des délais encore une fois. Et, une approche par unité de travail peut être pertinente. Avec Madame Zadigue, la conseillère de prévention, nous allons travailler pour avoir un travail de terrain sur les conditions de travail dans les unités, tout ce qui peut nous être remonté. Et puis, nous sommes un peu plus outillés maintenant, et compte tenu des indicateurs attendus, nous pouvons cibler la donnée nécessaire en amont pour pouvoir la suivre, ce que nous ne faisons pas nécessairement avant. Comme on vous le faisait remarquer lors d'une précédente réunion, avant, on avait un bilan social qui valait pour l'année en question, alors que maintenant le RSU est vraiment un rapport de situation comparée. L'idée est vraiment la comparaison d'une année sur l'autre, pour voir l'évolution et prendre le pouls de l'établissement en termes de politique RH notamment et de qualité du dialogue social.

Monsieur le Président

Pour les années 2021-2022, je précise qu'en 2021, nous avons eu plusieurs mois de confinement. Cela explique aussi qu'on n'était pas sur site et les congés de maladie, quand vous êtes à la maison, c'est peut-être moins utile. On a eu aussi des émeutes après le confinement. On a été confiné en octobre et on est passé à des émeutes insurrectionnelles sur les deux îles qui empêchaient les gens de se rendre sur leur lieu de travail le plus souvent. Effectivement, on n'était pas dans une année normale, on ne peut pas comparer 2021 à une année normale, ni 2020 d'ailleurs avec le Covid. 2020 et 2021 sont des années très spécifiques pour nous, au niveau mondial, et en particulier aux Antilles. Il n'y a pas moyen de comparer ce qui ne l'est pas.

On va avancer sur le sujet. Une dernière prise de parole ? Madame Aubatin ?

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Excusez-moi, vous n'avez pas répondu sur la médecine du travail.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

J'ai répondu à votre question en disant qu'on allait enrichir les données sur ces questions de médecine du travail et de nombre de visites, etc.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Merci beaucoup. J'ai deux autres questions qui m'ont été soumises par des collègues. La question des modalités de remboursement des frais de transport qui n'ont bénéficié à aucun personnel (remboursement de la moitié d'un abonnement de transports en commun). Cette possibilité n'a pas été utilisée ces deux dernières années d'après le rapport. Des explications peut-être ? Peut-être que la modalité pour l'obtenir n'est pas très claire ? Des éclaircissements seraient intéressants à ce sujet.

Et dernier point, dans le chapitre *Dialogue social*, ce serait intéressant d'ajouter le nombre de compte rendu de séances des instances de dialogue social publiées et mises à disposition de la communauté parce qu'elles sont un bon repère sur la capacité de l'établissement à partager des événements directs.

Monsieur le Président

Toutes nos instances font l'objet de PV qui sont publiés sur le site de l'Université (conseil d'administration plénier, conseil académique plénier) et le CSA n'échappera pas à cette règle. N'importe qui de l'Université ou en dehors de l'établissement peut y accéder. Madame Aubatin avait une question.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

En page 16, *Synthèse des postes publiés*, il est noté « 14 postes publiés en 2014 » ...

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Oui, ce n'est pas la bonne année, effectivement

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Page 17, quelle est la différence entre concours et recrutement, tableau 6.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Le concours est une modalité de recrutement. Dans le recrutement, on met tout ce qui est autre que concours. Ce sont les personnes qui vont nous rejoindre par le biais de l'appel à candidatures sur la Place de l'Emploi public, les postes que nous publions et que nous recrutons via un Jury d'établissement.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Donc, il faut peut-être préciser « *autre recrutement* » ?

Monsieur le Président

Là on parle d'enseignants, soit par voie de concours, soit par une autre voie, mais effectivement ce n'est peut-être pas assez précis. Par exemple, les deux campagnes annuelles de recrutement du second degré dans le supérieur ne sont pas un concours.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Par ailleurs, on s'est beaucoup interrogé sur le mandat du professeur des écoles. C'est pour quelle activité ?

Monsieur le Président

Dans les INSPE, on a des professeurs des écoles. Il n'y en a pas beaucoup, mais on a des professeurs des écoles. On a des professeurs du second degré, bien sûr, des certifiés et des agrégés, mais on a aussi des professeurs des écoles qui enseignent chez nous, mais uniquement dans les INSPE, puisqu'ils préparent aussi à ce concours de professeur des écoles. C'est normal que des professionnels qui ont le concours soient face aux étudiants, puisqu'on prépare les futurs professeurs.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Merci.

Monsieur le Président

Je vous en prie. Merci de vos contributions. Elles sont importantes et on a bien vu que le document doit être encore retravaillé, amélioré. Madame Aubatin ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Je reviens sur les bons cadeaux et la formulation, page 49.

Monsieur le Président

Il y a deux types de bons cadeaux : les bons cadeaux pour les personnels (tout le monde est inclus) et les bons cadeaux pour les enfants de 0 à 12 ans. Il faudra reprendre la phrase parce qu'elle n'est pas claire, on est d'accord.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

En page 52, il y a aussi... désolée...

Monsieur le Président

Non mais vous avez raison, s'il y a des erreurs, le document doit être le mieux possible. La prochaine fois, on fera peut-être une séance de travail avec vous, ce sera plus simple. On le fera avec les services RH et les différents experts qui ont produit les documents pourront aussi intervenir.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Toujours dans ce tableau, il est indiqué trois jours de grève en 2022 et nombre de journées retenues par...

Monsieur le Président

Très bien. Comme il y a quand même beaucoup à corriger, pour ce type de document relativement important et lourd à mettre en place et parfois difficile à lire, ce serait bien que les élus du CSA, qui sont volontaires bien sûr, puissent participer à une réunion préparatoire avec l'administration pour éviter ce temps passé et améliorer les documents soumis au vote. Je pense que c'est important. Cela vous permet aussi de donner vos idées et vos remarques. Tout le monde va y gagner à procéder ainsi,

l'administration et les organisations syndicales. Donc, on s'engage, Madame la directrice des ressources humaines, à transmettre aux membres du CSA une petite note d'explication complémentaire sur les points qui ont été notés. N'hésitez pas à être en contact avec la DRH entre-temps, avant même la note. Si vous voulez formuler certaines questions de façon un peu plus précise ou si les réponses ne vous ont pas totalement convaincus ou ne sont pas suffisamment claires, vous envoyez des mails et on va enrichir ce document. On fera un document complémentaire pour expliquer et on s'y prendra différemment. Effectivement, ce document n'existait pas et donc on va s'améliorer d'année en année.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

En termes de méthode, à l'issue de cette réunion, selon le calendrier qui nous agrée, ce serait bien de me remonter les points directement, parce que ce document sera présenté au conseil d'administration à venir. Si nous pouvons déjà l'améliorer par un échange avec vous, pour que le document soit un peu plus consolidé au moment où on va le présenter au conseil d'administration à venir, ce serait bien. Donc, n'hésitez pas à revenir et à faire remonter tout ce qui a été évoqué. Dans la mesure du possible, nous allons éclaircir et enrichir ce qui doit l'être. Merci.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Merci à vous. Si je peux demander le mail de Madame la DRH et de Madame Zadigue ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Pour ce qui concerne la DRH, c'est drh@univ-antilles.fr

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Pour la conseillère de prévention, vous avez deux possibilités : cindy.zadigue@univ-antilles.fr ou shse@univ-antilles.fr

Monsieur le Président

Nous allons tout de même soumettre ce document au vote. Qui s'abstient pour ce RSU ? Qui vote contre.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Je vote contre ce rapport. Le travail est remarquable, mais incomplet. Il faut qu'on continue tous ensemble pour qu'il reprenne vraiment les éléments dont nous avons besoin pour le dialogue social et pour améliorer les choses. Donc, je vote contre.

Monsieur le Président

Zéro abstention et un vote contre (FSU). C'est noté. Madame Carene a levé la main.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Pouvez-vous donner la date du prochain conseil d'administration ?

Monsieur le Président

Il aura lieu le 31 mai. Ce document va suivre son chemin au conseil d'administration.

Le rapport social unique	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	1 (FSU)
AVIS FAVORABLE	Pour	8 (5 UNSA Education ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

d) Politique indemnitaire BIATSS

Monsieur le Président

Le prochain point est la politique indemnitaire BIATSS, qui vous a été également transmise. Avez-vous des questions ?

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

J'ai une question sur le lien entre l'entretien de carrière et cette indemnité de formation. En lisant le document, cela ne m'a pas paru évident et je voudrais des explications à ce sujet.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

C'est un package. Comme vous le savez, nous avons une masse salariale contrainte. Tout le monde ne peut pas avoir un niveau de primes au premier niveau de son corps tel que c'est prévu. Dans le cadre de la politique RH que nous souhaitons encourager et déployer, nous tenons compte de la situation des collègues. Déjà, l'entretien de carrière est réglementaire. Et puis nous savons que des collègues sont depuis très longtemps sur leur poste, ne demandent pas de formation pour certains ou ne bénéficient pas spécifiquement de mesures d'accompagnement. Certes, l'IFSE est une forme de reconnaissance qu'on occupe à un niveau de fonction, mais il n'y a pas que cela. Il y a aussi toutes les mesures annexes que nous pouvons déployer, qu'il s'agisse de l'entretien de carrière, mais aussi des mesures d'accompagnement via des formations. L'idée était de présenter dans ce document toutes ces mesures.

Monsieur le Président

Avez-vous d'autres questions ou remarques ? Madame Berchel.

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Il est indiqué que les outils de travail seraient les organigrammes et les fiches de poste. On a vu que les fiches de poste ont été remaniées selon un type bien précis. Pour ce qui est des organigrammes, est-ce qu'une instruction a été donnée pour qu'on puisse retravailler dessus pour vous les transmettre, que vous puissiez travailler à cette cartographie ? J'avais une question annexe aussi : est-ce la DRH qui va décider de l'IFSE de chaque agent, en fonction des fiches de poste et des organigrammes, ou est-ce qu'un groupe de travail participera aux travaux ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

D'abord, vous m'avez parlé des outils. Nous avons d'ores et déjà sollicité les composantes pour la remontée des fiches de poste. À ce jour, nous avons 46 % de remontées. On est bien loin des 100 % attendus. Maintenant, il n'a échappé à personne que c'était dans des délais assez contraints. Nous comprenons que tout le monde n'ait pas pu répondre à l'exercice dans les délais impartis. D'ores et déjà, les collègues de la DRH ont pris l'attache des composantes qui étaient en retard. Dans un deuxième temps, nous allons solliciter les composantes pour la remontée des organigrammes, l'idée étant d'avoir un regard sur l'existant avant tout et dans un deuxième temps, d'avoir un regard sur la cible. Il ne s'agit pas de nous projeter jusqu'à N+3, mais tout simplement en N+2, dans le cadre des travaux relatifs aux campagnes d'emploi, c'est-à-dire l'année cours plus deux années universitaires. Les demandes de transformation, demandes de d'ouvertures de postes aux concours, doivent faire l'objet d'une réflexion en amont et même les demandes de recrutement, compte tenu de la complexité de toutes ces opérations qui nécessitent un certain nombre de d'opérations préalables, ne serait-ce la publicité autour d'un poste. La réglementation nous impose au moins un mois de publicité et sur la Place de l'Emploi public, parce que cela doit être accessible au niveau national.

Concernant la question est-ce la DRH seule dans son coin ? Non, nous allons beaucoup travailler avec des composantes que nous allons solliciter. Vous savez, il y a un référentiel national dans lequel nos actions s'inscrivent. Après, il y a une déclinaison locale. Avant, des collègues siégeaient précédemment dans le contexte du CT, et avaient participé à des travaux pour arrêter une cartographie et une cotation des fonctions. Nous ne partons pas de rien. Et puis, encore une fois, cela n'aurait pas de sens que la DRH travaille seule dans son coin. Maintenant, il y a une expertise au niveau RH, et pour le coup, nous allons faire des propositions, qui seront très certainement amendées, mais nous allons faire des propositions.

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

L'idée est également d'homogénéiser.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Tout à fait. Homogénéiser les méthodes, ne serait-ce sur la manière de construire un organigramme. On a vu des organigrammes et on s'est rendu compte que les collègues n'avaient pas compris comment on construisait un organigramme ne serait-ce hiérarchique. Une flèche dans un organigramme, ce n'est pas anodin, c'est un lien hiérarchique. l'idée est d'avoir des fiches de poste, des organigrammes, des méthodes de travail homogènes.

Dernier volet qui ne vous a pas échappé, c'est l'entretien professionnel. Là aussi, nous ne sommes pas très bons. Nous ne sommes pas les seuls de France à ne pas être très bons. Mais pour le coup, on va regarder ce qui se passe devant notre porte. Soit les entretiens professionnels ne sont pas tous menés, soit ils sont menés dans l'aspect dialogue entre l'agent et son N+1, mais ne donnent pas lieu nécessairement à la rédaction d'un compte-rendu qui est remonté à la DRH. D'ailleurs, nous sommes en pleine campagne actuellement. Nous allons être très attentifs à la DRH sur CES opérations qui ont un impact certain sur la carrière de nos collègues.

Monsieur le Président

D'autres remarques ou d'autres questions ? Madame Aubatin.

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Je constate que depuis de nombreuses années, parce que je n'ai pas participé au dernier CT, mais bien avant, on avait toujours ce problème de remontées de fiches d'entretiens. Même certains chefs de service étaient présents et on avait souligné que cela affectait un peu la carrière des personnels.

Concernant les fiches de poste, 46 %, cela veut dire que lors de l'entretien professionnel, ce n'est pas établi et que les collègues travaillent un peu dans le flou, enfin c'est beaucoup dire, parce que sans fiche de poste, on peut demander à la personne de faire *tout et n'importe*. Mais la personne ne peut rien dire s'il n'y a pas de fiche de poste. Il faut vraiment les sensibiliser. Cet outil qui concerne tous les établissements de la Fonction publique.

Monsieur le Président

C'est une obligation, on n'a pas le choix. On part de loin, comme vous l'avez compris. Il faut arriver à 100 % de fiches de poste, que chacun, chaque collègue, quelle que soit sa catégorie, dispose de sa fiche de poste et que les entretiens professionnels individuels se fassent en bonne et due forme quand ils doivent se faire et que cela ne mette pas en péril l'avancement des collègues et leur carrière de manière générale. Il n'y a pas de discussion là-dessus. Ce n'est pas une simple incitation, c'est une exigence qu'on a, mais on ne peut pas le faire dans un claquement de doigts, vu l'état dans lequel nous nous trouvons. Mais c'est un sujet qui sera définitivement réglé cette année 2023 pour les fiches de poste. Je vois la main levée de Monsieur Placide.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Merci, Monsieur le Président. Une question supplémentaire. J'ai personnellement participé aux travaux jadis. Et vous avez repris à bras-le-corps. Suite aux travaux précédents, il y a eu beaucoup de collègues mécontents du classement obtenu. Est-ce que l'objectif est aussi à terme de se pencher sur cette question et de revoir à la lumière d'une nouvelle cartographie, d'une redistribution des collègues, au-delà de l'aspect légal et financier ? Est-ce que cela fait partie des objectifs fixés ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je reviens à ce qu'on se disait il y a quelques minutes. Réglementairement et au niveau national, il y a eu des critères par groupe de fonction. En l'absence de fiches de poste, il me semble difficile de coter le poste, vu qu'on n'a pas la fiche de poste. Peut-être qu'on a des collègues qui sont déçus, qui voudraient voir leur situation s'améliorer, etc. Maintenant, tant qu'on n'a pas l'ensemble des fiches de poste pour pouvoir effectuer ce travail de requestionnement, de cotation et de revenir avec un projet global cohérent et harmonisé, comme le disait Madame la DGS à l'instant, c'est difficile en l'absence de ces outils que sont les fiches de poste, les organigrammes, les EPI. Parce qu'il nous faut avoir une cohérence dans l'étude de ces documents. Et puis on l'a dit dans le document de travail qui vous a été présenté, c'est-à-dire qu'on essaye d'objectiver les critères. Dès lors qu'on est sur une approche objective des critères, on peut difficilement se dire que *ce n'est pas grave s'il n'y a pas une fiche de poste à droite et on se sert de la fiche de poste de gauche, ou ce n'est pas grave s'il manque tel élément*. Non, l'idée est d'avoir tous les documents pour tous les postes de l'établissement, et seulement après on verra. Et peut-être qu'effectivement il y a des situations qui vont être revues au regard des missions et des évolutions. Il n'y a pas si longtemps, un poste de gestionnaire RH était cartographié en référence au niveau C ou B. Aujourd'hui, c'est niveau B. Même chose sur la gestion financière et comptable. Il n'y a pas si longtemps, cela pouvait être du C ou du B. Aujourd'hui, référence nous dit que c'est du B. Il y a des situations où cela s'impose à nous. Après, cela ne veut pas dire que parce qu'on est sur un poste cartographié niveau B, qu'on est de ce niveau-là. Après, qu'est ce qui va montrer si on est de ce niveau-là ou pas, c'est l'entretien professionnel individuel.

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

J'entends bien. Je profite de cette occasion pour faire passer le message aux collègues. C'est nécessaire, je crois, que l'affectation dans un groupe n'est pas forcément synonyme de montant de prime, sachant que les montants de prime étant individualisés. Un collègue, avec son expérience professionnelle, peut se retrouver dans un même groupe de montants de prime différents que le collègue d'à côté. Ce concept n'est pas encore bien intégré chez nos collègues. Et j'aime bien la tournure de ce mécanisme car il a aussi l'aspect pédagogique. Et je vois aussi que cet aspect soit aussi adressé dans une communication aux collègues pour mieux comprendre le fonctionnement. Dernier point, c'est important parce que Les syndicats sont souvent sollicités pour ce type de problème. Et même, nous avons des difficultés à expliquer le fonctionnement de ce mécanisme important.

Monsieur le Président

Merci Monsieur Placide. Je propose que nous passions au vote sur ce document. Madame Carene a demandé la parole.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Vous avez parlé de mobilité, mais qu'en est-il pour le personnel qui occupe des postes spécifiques et qui n'ont pas la possibilité de demander une mobilité au sein de l'établissement ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Déjà, nous allons encourager la mobilité interne. Depuis de longues années, nous sommes un établissement sclérosé. On a des collègues qui aimeraient aller voir dans une autre composante ou

une autre direction et qui n'osent pas. Nous avons identifié quelques nœuds. Dans les prochaines semaines, nous allons communiquer pour offrir des postes à la mobilité interne en priorité.

Deuxième élément, c'est par le prisme de l'entretien professionnel que l'on va identifier le pourquoi du comment. J'entends par là qu'on peut très bien avoir des collègues qui ne sont pas intéressés par de la mobilité, auquel cas la case n'est pas cochée dans leur entretien professionnel. Et l'autre côté, on a des collègues qui voudraient bien changer de parcours et qui ne le peuvent pas. Toutes ces situations seront regardées de près. Nous serons dans une approche individuelle. C'est pour cela qu'il nous faut ces trois outils : la fiche de poste, l'organigramme pour voir le positionnement du ou de la collègue dans l'organisation de travail et son entretien professionnel annuel qui, par ailleurs, porte un questionnaire sur les besoins de formation. Cela va être un ensemble. Nous allons nous approprier le sujet globalement, et pas seulement par le prisme de l'indemnitaire, comme je l'ai dit au début. Il y a l'indemnitaire, l'IFSE, mais il y a aussi tout ce qui est autour, c'est-à-dire la formation, la mobilité, l'entretien professionnel. On regardera aussi les métiers en tension ou les métiers spécifiques. Il y a des métiers qui sont hyper pointus. Par exemple, aujourd'hui, si on recherche un plombier sur le marché de l'emploi, on n'en a quasiment pas. Ce sont des métiers qui commencent à être très demandés parce qu'il y a rupture. Tous ces métiers un peu techniques, un peu particuliers dont on a besoin pour notre fonctionnement, on tiendra compte de tout cela dans la cotation.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Merci.

Monsieur le Président

Bien. On va soumettre ce document au vote.

Qui s'abstient ? Pas d'abstention. Qui vote contre ? Pas de vote contre non plus. Merci beaucoup.

Politique indemnitaire BIATSS	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

e) **Projet de calendrier de fermeture de l'établissement 2023-2024**

Monsieur le Président

Nous passons au calendrier de fermeture 2023-2024. Avez-vous des questions ?

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

J'ai la même remarque que tout à l'heure concernant la spécificité de la mi-carême comme jour de fermeture du Pôle Guadeloupe et pas du Pôle Martinique. Il faudrait rajouter un G entre parenthèses pour le 7 mars.

Monsieur le Président

Vous avez raison. La Mi-Carême c'est la Guadeloupe, il faut le préciser, comme on a précisé que le 15 février, c'était la Martinique. D'autres remarques ? Madame Carene.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Concernant la date de départ pour les vacances d'été, vu que c'est remonté d'une semaine, pourquoi pas le 26 ?

Monsieur le Président

Les vacances de juillet-août sont prévues du 22 juillet au 21 août.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Pourquoi on ne peut pas partir le 26 juillet et peut-être reprendre le 26 août ?

Monsieur le Président

Comme vous le savez, nous avons des rentrées qui ont lieu début septembre. Cela demande de mobiliser beaucoup de personnes au niveau des PUR mais aussi des composantes et des scolarités. Il y a énormément d'étudiants qui reviennent parce qu'ils ont eu des soucis d'inscription et doivent finaliser les inscriptions. Il faut que l'établissement puisse les accueillir. On reçoit des appels pendant tout le mois d'août et l'établissement est fermé, donc on ne peut pas rouvrir trop tard. En revanche, ce qui se passait dernièrement, c'est que nous finissions fin juillet, vers les 29 ou 30 juillet, et nous reprenions en général le 16 ou le 17 août. Là, ce n'était pas possible. Aucun établissement universitaire est fermé deux semaines et demie ou trois semaines, c'était trop court. Il faut que les gens, tout simplement puissent se reposer. Mais il n'y a pas beaucoup d'activités fin juillet au niveau de l'établissement, toutes activités confondues. En revanche, l'activité reprend fin août. Cela semble être le bon découpage de décaler un peu les dates de fermeture des campus. Mais le 16 et 17 août, c'était beaucoup trop tôt pour reprendre. Sincèrement, on voyait bien que cela ne fonctionnait pas. Les gens n'étaient pas là de toute façon, ils ne venaient pas et repositionnaient des congés, ou alors on ne les trouvait pas (je le dis, c'était le cas, ils étaient censés être là, mais on ne les voyait pas forcément). Fin juillet, l'activité est faible. Et fin août, on doit être là parce qu'on doit accueillir des milliers d'étudiants au début du mois de septembre, puisque les cours commencent en fonction des facultés entre le 7 et le 15 septembre, avec toutes les rentrées qui sont organisées pour accueillir les primo entrants. Cette année, ce sera le 5 et le 6 septembre pour accueillir les nouveaux étudiants sur les deux pôles. Voilà l'explication. Madame Berchel ?

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

J'ai bien compris et je partage la reprise mi-août pour préparer la rentrée.

Monsieur le Président

On va plutôt dire que c'est le 22...

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Oui, le 21. En revanche, je reviens sur cette fermeture du 22 au 26, parce que si l'activité est plus restreinte pour les services administratifs, elle ne l'est pas pour la scolarité. C'est la raison pour laquelle on a des moniteurs étudiants qui sont affectés en composante et qu'on profite du mois de juillet pour ne pas avoir à courir au mois d'août et au mois de septembre pour finaliser et commencer à traiter les inscriptions faites en dématérialisation. Du coup, le fait de nous imposer (parce que ce sont bien des congés qui sont imposés), il manque l'information sur les congés imposés en nombre de jours et les congés flottants. Est-ce que cette semaine qui a été posée diminue le solde qu'on avait ? Cela nous laisse moins de latitude aux personnels pour pouvoir poser les congés comme on l'entend.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Pour compléter ce que disait Monsieur le Président, nous avons aussi tenu compte d'un certain nombre de collègues qui sont séparés et qui gardent les enfants de façon alternée. Le fait de fermer un peu plus tôt en juillet permet aux familles qui doivent garder les enfants un peu en juillet et peu en août, de pouvoir se répartir les enfants. Quelque part un équilibre vie professionnelle et vie familiale, on était aussi sensible à cela.

Maintenant, pour la question de la scolarité, nous en avons tenu compte lors de l'établissement de ce projet de calendrier. Nous sommes conscients qu'il y a des activités inhérentes aux structures et on n'y

peut rien. Maintenant, il faut peut-être requestionner nos pratiques, quitte à avancer un peu certains calendriers ou certaines activités qui peuvent l'être par anticipation, pour permettre à tout un chacun de prétendre à ses congés. Quand on a une fermeture d'établissement, cela veut dire que tout le monde peut se reposer, tout le monde peut être en vacances. Alors que quand l'établissement fonctionne, nous devons nous adapter aux demandes de congés de nos collègues, déjà en tant que cadres, et nous devons veiller surtout à ce qu'il n'y ait pas de travailleurs isolés. C'est une problématique que nous devons avoir à chaque fois : pas de travailleurs isolés, pas de personnes plus ou moins seules dans les structures. L'idée était d'appréhender le sujet dans sa globalité. Certes, cela fait un peu moins de jours de congés flottants pour les personnels. Maintenant, il nous en reste quand même quelques-uns, une petite dizaine qu'on peut poser en cas de besoin.

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

J'ai entendu l'argument sur le fait que les familles veulent pouvoir gérer leurs enfants. Mais le but d'avoir ces congés flottants est que chacun puisse poser ses congés comme il l'entend. Le fait qu'il nous en reste une dizaine permet aussi à certains agents de s'en servir lors de la campagne de fin d'année. C'est pouvoir anticiper ce débat. J'ai entendu vos arguments, mais j'avoue que je n'adhère pas à cette semaine du 22 au 26. Mais c'est juste un avis.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Permettez-moi de souligner que les congés annuels ne sont pas faits nécessairement pour nous permettre d'émarger au CET, mais pour permettre aux salariés de se reposer, de récupérer. C'est vraiment cette approche que nous avons quand nous proposons ce calendrier. L'idée est que tout personnel de l'UA puisse se reposer. Par ailleurs, quand vous dites que cela permettrait aux collègues de poser leurs congés comme bon leur semble, oui et non, dans la mesure où il y a des nécessités de service et il y a des services où, quand bien même les collègues voudraient à certaines périodes partir en congés, ce n'est pas possible compte tenu de l'activité en cette période. Là encore, nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir une approche individualisée, mais une approche globale. L'idée est que la majorité de la communauté universitaire se retrouve au travers des propositions que nous faisons.

Monsieur le Président

Monsieur Placide ?

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Encore une fois merci Monsieur le Président. Madame la DRH, nous avons milité lors de ce conseil pour l'adoption d'un calendrier d'ouverture et de fermeture, alors qu'avant on votait des calendriers de congés du personnel. Là, vous proposez une avancée. J'appelle cela une avancée parce qu'il y avait quelques dérives, notamment l'argument du CET ou des collègues qui ne posaient pas de congés pour émarger de façon plus large au CET. Cela permet de cadrer et aussi de déposer un repos plus long. Et j'entends aussi l'argument de la collègue sur le fait de perdre une capacité de choisir ses congés comme l'on veut. Ma position est de dire que c'est une avancée, je le reconnais, même si je suis favorable pour un calendrier d'ouverture le plus large possible. Mais je crois qu'il faut aussi corréliser au calendrier pédagogique des composantes, parce que bien souvent, les composantes doivent bâtir leur propre calendrier autour. Et je suis toujours en demande dans ce type de démarche, d'avoir une information concernant des dates d'ouverture et de fermeture de chaque composante. L'idéal pour moi serait de prendre le mieux-disant chaque fois et de bâtir notre calendrier de fermeture d'établissement autour des calendriers pédagogiques des composantes. Cela permettrait à tout le monde de s'y retrouver. Je sais que l'INSPE en Martinique par exemple, cela pose souvent des problèmes parce que le calendrier ne convenait pas à leur activité. On a des composantes qui ferment plus tôt et d'autres qui ouvrent plus tard. Le calendrier d'établissement n'était pas toujours en adéquation avec celui des composantes. Donc, est-ce que cette année vous en avez tenu compte ou est-ce que cela imposerait une revisite du calendrier des composantes ?

Monsieur le Président

C'est le contraire. Les composantes doivent rentrer dans le calendrier de l'établissement. Ce n'est pas l'établissement qui va s'adapter à chaque composante. On ne va pas non plus pouvoir additionner les intérêts particuliers de chaque personnel de l'Université, enseignants, enseignants-chercheurs ou BIATSS parce qu'ils sont divergents. Il faut bien qu'on ait un point de vue en hauteur, qu'on rentre dans la réglementation et qu'on permette aux collègues de se reposer. À chaque fois qu'un service est ouvert, ce n'est pas juste les deux ou trois personnes du service qui sont mobilisées. C'est toute l'Université qui est ouverte et cela impose énormément de choses. En termes d'entretien, de maintenance et de sécurité, il y a énormément de contraintes quand on est ouvert. Donc, il faut bien comprendre cela. Ce n'est pas juste une question de coût, c'est une question de mobilisation de beaucoup d'agents qui ont besoin de repos parce que nos années sont difficiles. Par ailleurs, l'argument visant à dire qu'il n'y aura peut-être pas assez de temps pour des opérations de scolarité, n'est pas un argument que j'entends et je vais dire pourquoi. À cette période, en général, les collègues sont très demandeurs d'horaires spécifiques, c'est-à-dire d'arriver tôt le matin et de partir à 12 heures ou 13 heures. S'ils ont besoin de plus de temps, on peut oublier aussi cette idée de demi-journée et travailler toute la journée comme tout le monde. Ces horaires spécifiques ne sont pas une obligation, et les composantes qui auraient du retard ou des problèmes peuvent très bien travailler toute la journée normalement. Celles qui maîtrisent leur calendrier peuvent bénéficier de ces horaires. Je précise que ces horaires aménagés en juillet et fin août posaient un problème sur la durée du temps de travail. On n'était pas non plus dans les clous de la réglementation parce qu'on n'atteignait pas la durée réglementaire du temps de travail. On était en dessous, donc on était hors la loi. On a des souplesses, mais on ne peut pas quand même tordre le cou à la réglementation trop longtemps non plus. On a un budget aussi. Quand vous parliez des CET, on a un certain nombre de contraintes au niveau de l'établissement. On ne pourra pas satisfaire tout le monde à tous les niveaux et on est là pour l'établissement de manière générale. Là, il s'agit simplement de faire en sorte que la rentrée puisse se passer normalement dans de bonnes conditions, que lorsque l'activité est en forte baisse, nous puissions fermer cet établissement. Je rappelle qu'il y a aussi des établissements qui ont pris des mesures drastiques pour les questions d'économie d'énergie, de fermeture, et c'est obligatoire. Il n'y a pas de discussion pour savoir si vous gardez de la souplesse sur des congés ou pas, c'est fermé et on ne vous demande pas votre avis pour des questions budgétaires. On n'en est pas là. Donc, ce qu'on propose – que Monsieur Placide a qualifié d'avancée, et je pense en effet que c'est une avancée –, à partir de ce calendrier, les différents collègues ainsi que les composantes, les services, les facultés, tout le monde doit trouver un moyen de fonctionner. Et pour l'instant, on peut garder cette souplesse qui consistait à avoir des horaires aménagés au mois de juillet, même si elle est discutable. Madame Carene ?

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Ma question n'était pas par rapport aux congés flottants. Pas du tout. C'est plus par rapport à l'organisation qui est mise en place depuis X années pour tout ce qui concerne les laboratoires et les salles de travaux pratiques. Les commandes sont passées, les fournisseurs livrent généralement fin juillet, de manière en septembre (parce que les enseignements commencent pratiquement deux jours après les cours) tout soit prêt pour les travaux pratiques. Il se trouve que si à fin juillet, l'établissement est fermé, est-ce qu'il y aurait une possibilité que le budget soit ouvert à peu près une semaine avant pour permettre au personnel de passer commande et de réceptionner les commandes avant de partir à la troisième semaine de juillet ?

Monsieur le Président

Le budget, je ne comprends pas. Le budget est ouvert en janvier et n'est pas fermé. On peut commander jusqu'au dernier jour. On peut passer des engagements de dépenses jusqu'au dernier jour. Sauf qu'il n'y aura peut-être personne pour réceptionner si jamais dans les quatre ou cinq jours qu'on a décalés, il y a une commande qui arrive. Mais là encore, même si l'établissement est fermé, s'il y a

des raisons supérieures de présence d'un collègue dans l'établissement, il y a des dérogations pour pénétrer dans l'établissement, mais il reste fermé quand même. On peut venir s'il y a un sujet, mais il faut interpeller les vice-présidents de Pôle pour avoir l'autorisation de venir. La sécurité peut vous ouvrir, il n'y a pas de problème, en cas de force majeure. Vous parliez des TP, mais on a des collègues anciens chercheurs, en biologie notamment, qui ont des espèces vivantes qu'ils doivent venir nourrir, contrôler etc. Ils ont accès au bâtiment de manière très ponctuelle, mais ils ne sont pas travailleurs isolés car on sait qu'ils sont là de telle heure à telle heure, tel jour. La sécurité leur ouvre et ferme derrière eux, les choses sont cadrées, ce qui n'est pas le cas pour l'instant. C'est aussi en lien avec les horaires d'ouverture qu'on a votées. Ce n'est pas parce que l'établissement est fermé que personne n'y rentre. Il y a des cas où vous pouvez rentrer. Pour le budget, je vous rassure, le budget initial est ouvert début janvier en général, puisqu'il est voté plus d'un mois avant, donc il n'y a pas de problème. En revanche, les engagements de dépenses s'arrêtent en général fin novembre. Mais en juillet, il n'y a aucune difficulté.

Je vous propose de passer au vote.

Qui s'abstient pour ce document ? J'ai une abstention (UNSA Éducation) sur le campus de Fouillole en Martinique. Qui vote contre ? Pas de vote contre. Merci.

Projet de calendrier de fermeture de l'établissement 2023-2024	Nombre de votants	9
	Abstention	1 (UNSA Education)
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	8 (4 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

f) Projet de modification du calendrier de fermeture de l'établissement 2022-2023

Monsieur le Président

Projet de modification du calendrier de fermeture 2022-2023. La modification concerne ce qui est à venir, à savoir les mois de juillet et août. On serait en congé à partir du lundi 24 juillet et on reviendrait le jeudi 24, j'imagine ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Non, le mardi 23. C'est ce qui avait été fait l'année dernière : le retour se fait le matin du jour reporté. On a gardé cette logique.

Monsieur le Président

On revient du coup le mercredi 23 août. le lundi 24 juillet, on est d'accord, on ne travaillerait pas.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Du coup, la logique n'est pas si logique. Je préférerais qu'on voie apparaître le mardi...

Monsieur le Président

On est tout à fait d'accord. Il vaut mieux écrire les jours qui concernent les congés parce que le début et la fin ne respectent pas la même logique. Donc, on sera en congé jusqu'au mardi 22 et on reprend le mercredi. C'est ce que vous nous avez expliqué, sauf que tel que c'est écrit, c'est difficile à percevoir. On remplacera le mercredi 23 août par le mardi 22 août, qui concernerait le dernier jour des congés, et à partir du mercredi, l'établissement ouvre ses portes à nouveau et l'activité reprend progressivement. On reprendra le mercredi 23. Du coup, les congés sont du lundi 24 au mardi 22 au soir. Madame Aubatin ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Ma seule question concerne les journées de régularisation de congés de 2020-2021.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

C'est ce qui avait été voté l'année dernière. La seule modification par rapport à ce qui a été voté l'an dernier, c'est la colonne en vert. C'est tout. C'est ce qui avait été voté l'année dernière.

Madame Paul AUBATIN (FSU)

Je me posais la question sur ce que cela voulait dire ?

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je ne sais pas, désolée.

Monsieur le Président

Il y a une demande de prise de parole, Madame Theas.

Madame Céline THEAS (UNSA Éducation)

Il y a 33 jours de formation et 20 jours de RTT supplémentaires, alors qu'on bénéficie de... (inaudible)

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Je n'ai pas tout compris, mais ce qu'il faut savoir, comme je disais tout à l'heure à la collègue, la seule modification qui a été portée sur ce document, c'est la ligne en couleur verte. Tout le reste avait été voté l'année dernière. Nous avons reporté le nombre de 21 jours, qui porte sur la période de juillet-août, c'est tout.

Monsieur le Président

Idéalement, il aurait fallu ne pas présenter tout le tableau puisqu'effectivement il ne nous concerne pas (ce sont des choses qui ont été votées précédemment par d'autres instances et qui sont pour la plupart déjà passées), et ne présenter que la modification, c'est-à-dire les congés de fin d'année universitaire, du 24 juillet au 22 août.

Madame Céline THEAS (UNSA Éducation)

J'ai bien compris la modification. En fait, on part en congé une semaine avant. Mais, c'est sur le décompte précisé en bas de page : 33 jours comptabilisés comme congés annuels alors que le personnel nécessite 25 jours de congés et 20 jours...

Monsieur le Président

C'était une information à l'époque, mais je suppose qu'elle était erronée. Il y avait certainement une erreur, donc on n'en tient pas compte, puisqu'on ne vote pas cela. On va rester dans la réglementation des congés. Je me souviens qu'il y avait eu un certain nombre de difficultés à ce document en conseil d'administration parce qu'il contenait pas mal d'erreurs. À supposer que c'est la version qui a été votée, je n'en suis même pas sûr, en tout cas, ce qui nous intéresse, on ne tient pas compte et on va le préciser à nouveau, des informations de ce document, ni du titre, ni de rien, il s'agit simplement de nos congés de fin d'année pour cette année universitaire 22-23 qui débute le lundi 24 au matin et se termine le mardi 22 août au soir. Sur le reste, cela n'existe pas, y compris les informations sur les jours comptabilisés, etc. Madame Berchel ?

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Maintenant que nous avons cette application depuis le début septembre 2022, une fois qu'on...

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

On ne vous entend pas, excusez-moi.

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Je suis désolée, mon micro a un souci. Je disais, une fois que l'établissement sera fermé le 24 juillet, probablement dans un mois, quand les collègues vont se connecter pour voir leur solde de congés, celui-ci sera amputé de cinq jours. C'est bien ça ?

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Oui, il y aura une communication. Ils ne vont pas le découvrir...

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Dès lors que ce calendrier aura été validé par le CA, nous allons communiquer vers l'ensemble de la communauté universitaire pour dire aux collègues ce qui a été validé. D'ores et déjà, nous savons que dans les composantes, les collègues se sont approprié cette information. Cela a fait l'objet de débats dans beaucoup d'organisations de travail. Les collègues sont déjà sensibilisés. Et nous communiquerons de façon institutionnelle à l'issue du CA du 31 mai.

Monsieur le Président

Bien, on va passer au vote. Qui s'abstient pour ces modifications au calendrier pour cette année 22-23 ? Deux abstentions. Qui vote contre ? Nous avons deux abstentions (FSU et UNSA).

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Excusez-moi, je dois m'en aller. Je ne sais pas si je dois donner procuration à quelqu'un, sachant que ma suppléante n'est pas là.

Monsieur le Président

Je ne pense pas en séance. Merci Madame Berchel.

Projet de modification du calendrier de fermeture de l'établissement 2022-2023	Nombre de votants	9
	Abstention	2 (1 UNSA Education ; 1 FSU)
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	7 (4 UNSA Education ; 1 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

h) Projet de note relative à l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS

Monsieur le Président

Projet de note relative à l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS. Avez-vous des questions ou remarques sur ce document ? Il reprend principalement la réglementation.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Je me permets une question. En page 9, il est stipulé que les obligations de service des enseignants contractuels, c'est 384 HETD. Cette obligation de service concerne également les ATER qui sont mentionnés comme relevant de cette circulaire. Il me semble que leur obligation de service est 192 HETD. Je ne sais pas si j'ai mal compris ou s'il faut préciser ?

Monsieur le Président

En effet, les ATER ont un service de 192 heures, sauf s'ils sont à mi-temps, auquel cas on divise par deux. Je ne vois pas cela à la page 9 ? Vous n'êtes pas sur le bon document.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Excusez-moi !

Monsieur le Président

D'autres questions sur ce document ?

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Oui. Concernant les heures supplémentaires, à la bibliothèque, en période scolaire, nous faisons des formations. Or, nous sommes tributaires de la scolarité et de l'emploi du temps des étudiants. On ne peut pas anticiper longtemps à l'avance.

Monsieur le Président

Les collègues ne vous entendent pas à distance.

Madame Paul AUBATIN (FSU)

Ma question était de savoir comment inscrire cette particularité dans notre organisation du travail. Quand on reçoit l'organisation du temps de travail, il n'y a pas de discussion. On nous l'envoie par mail, et après on nous dit *vous faites votre emploi du temps à remettre par exemple le 2 septembre*. S'il y a un souci avec l'emploi du temps, c'est géré par échange de mails.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

De façon très transparente, quand nous avons travaillé ce projet, nous avons tenu compte des particularités de certaines directions, la BU mais aussi la DSIN, les personnels du PUR qui s'occupent de la logistique et notamment de l'ouverture et tout ce qui porte sur la conciergerie. Là, nous n'avons rien changé. Ce projet remet dans le cadre réglementaire un certain nombre de dispositions qui sortaient de ce cadre antérieurement. Mais, vous allez continuer à fonctionner comme vous l'avez toujours fait à la BU, étant entendu que c'est au sein de la BU que cette organisation est arrêtée, compte tenu des contraintes de la BU. En lisant cette note, vous verrez que toutes les particularités de la BU sont reprises à l'identique. En fait, il n'y a pas de changement en tant que tel. Pour autant, il était important de rappeler ce principe qu'une heure supplémentaire ne peut être que demandée par un chef de service. Ce n'est pas moi, agent, qui décide de rester plus tard, et a posteriori, dire que j'ai fait des heures supplémentaires. En fait, par mon organisation personnelle, je pourrais rester plus tard que ne le prévoit mon emploi du temps. Pour autant, ce n'est pas une heure supplémentaire, mais de l'organisation personnelle.

Monsieur le Président

D'autres questions ?

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

J'ai une question, Monsieur le Président. Une question simple, pourquoi les modalités de télétravail ne sont pas intégrées dans ce document ?

Monsieur le Président

Parce que nous ne sommes pas prêts, nous l'avons dit. On n'est plus en période Covid, il faut que l'établissement puisse se mettre en ordre de marche. Nous avons des obligations légales lorsque nous mettons en place le télétravail. Madame la DGS porte sur ce dossier et, comme déjà dit en CSA, nous ferons progressivement, en commençant par les personnels BIATSS. Je me souviens de l'intervention du collègue Monsieur Létin qui parlait des enseignants qui n'étaient pas la priorité sur ce dossier. C'est

d'abord pour les personnels BIATSS, mais il faut mettre en place un certain cadre parce que nous avons beaucoup d'obligations en tant qu'employeur, lorsque nous mettons en place le télétravail. On ne peut pas juste dire aux gens d'être chez eux, de travailler de chez eux et c'est tout. C'est quelque chose de complexe. On n'est pas prêt pour l'instant, mais nous avons la volonté de le faire. On ne peut pas l'indiquer dans un document, alors que nous ne sommes pas encore prêts. Si nous le faisons maintenant, nous ne le ferons pas dans un cadre réglementaire respectueux du droit, et du droit des personnels en particulier. Voilà la raison pour laquelle cette question n'apparaît pas. Nous vous saisissons, bien entendu, au niveau du CSA.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Vous avez un délai à nous proposer ?

Monsieur le Président

C'est Madame la DGS qui gère ce dossier. Personnellement, je n'ai pas de délai à vous proposer, c'est elle qui maîtrise l'étendue du chantier. Mais je ne suis pas sûr qu'elle soit en mesure de vous donner un délai aujourd'hui ?

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Non, je ne préfère pas m'engager sur un délai, ce ne serait pas correct. Évidemment, on est tous sensibilisés sur le sujet et on ira. Mais, vous voyez qu'il y a beaucoup de progrès et beaucoup d'avancées au niveau de l'administration. Vous l'avez dit vous-mêmes.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Excusez-moi, j'ai dit qu'il avait beaucoup d'avancées ?

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Ce n'est peut-être pas vous. J'ai entendu le mot « avancée » tout à l'heure.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Je ne crois pas que ce soit moi.

Monsieur le Président

C'était Monsieur Placide.

Madame Marie-Laure LOPEZ (DGS)

Pardon. Donc, on fait ce qu'on peut avec le temps qui nous est imparti. Je peux vous dire qu'on ne chôme pas !

Monsieur le Président

Nous allons passer au vote sur ce document. Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Un vote contre.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Je vote contre.

Monsieur le Président

Donc un vote contre (FSU) et pas d'abstention.

Projet de note relative à l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS	Nombre de votants	8
	Abstention	0
	Contre	1 (FSU)
AVIS FAVORABLE	Pour	7

i) Politique RH des contractuels

Monsieur le Président

On arrive au dernier point, politique RH des contractuels. L'objectif de ce document est de relever le niveau de rémunération de nos contractuels, en tout cas de permettre d'avoir cette possibilité, que nous n'avons pas pour l'instant parce que des délibérations précédentes des conseils de cet établissement ont fixé la rémunération des agents contractuels BIATSS et enseignants à un certain niveau qui s'avérait relativement bas. Désormais, notre organisation nouvelle avec Madame la DGS, Madame la DRH et un certain nombre de recrutements nous permettent de mieux maîtriser cette masse salariale qui est impactée par ces recrutements de contractuels. Puisqu'on la pilote mieux et qu'on la maîtrise mieux, nous sommes en mesure de relever sans mettre en péril l'établissement et les niveaux de rémunération des agents contractuels recrutés. Ce n'est pas une augmentation qui va être constante et systématique, et qui va concerner tout le monde. C'est une possibilité que l'on s'offre sur certains points sensibles où on a parfois du mal à recruter, d'élever le niveau de rémunération des agents contractuels dans des limites raisonnables. Madame Guillou souhaite prendre la parole.

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

C'est une problématique liée au recrutement, mais concernant les personnels contractuels dont la rémunération n'a pas augmenté, d'autant que nous avons remonté cette problématique à l'époque. Compte tenu des textes de loi, il fallait au moins tous les quatre ans un entretien. Qu'en est-il pour ces personnels contractuels, certainement en CDI, et dont il n'y a pas eu de réévaluation de leur salaire ?

Monsieur le Président

Ils sont concernés bien entendu, tous les personnels contractuels, les CDI en particulier puisqu'ils restent pour longtemps a priori, contrairement aux CDD. Il ne s'agit pas de recrutement, mais ils sont traités de la même manière que les personnes nouvellement recrutées. Ils auront la possibilité à l'intérieur de ces marges de demander une évolution de salaire auprès de la direction. Ils ne sont pas exclus de ce dispositif. Une autre question ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Toujours moi. Cela veut dire que les personnes qui n'ont pas eu de réévaluation, peuvent tout de suite proposer une réévaluation ? On parle de personne dont les quatre ans sont déjà effectifs depuis un moment.

Monsieur le Président

Il a dû y avoir des réévaluations de salaire, mais dans des marges très réduites puisqu'on était coincé. On avait des seuils, on n'était pas avec des montants fixes. De mémoire, on avait des seuils avec des plafonds, mais très restreints. L'idée est donc de se donner un peu plus de marge de manœuvre, notamment pour certains emplois qui demandent une certaine technicité et où on a du mal à recruter des contractuels parce que le niveau de rémunération n'est pas très attractif. Il faut aussi qu'on se donne les moyens d'avoir des personnes compétentes, pour venir nous aider à faire fonctionner cet établissement. Madame la DRH, allez-y.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

J'ai une précision à apporter. Ce que prévoit la réglementation n'est pas une réévaluation des rémunérations tous les quatre ans, mais un réexamen de la situation qui peut donner lieu ou pas à une augmentation de la rémunération. C'est important de rappeler la réglementation.

Monsieur le Président

Oui, ce n'est pas un droit. Le droit, c'est de voir sa situation réexaminée bien entendu. Après, l'établissement peut donner suite ou pas aux demandes des collègues contractuels. Là encore, on essaie d'aller dans le bon sens, dans l'intérêt des agents. Cela nécessite une gestion vraiment scrupuleuse de la masse salariale pour nous permettre de rémunérer mieux un certain nombre de collègues qui travaillent à nos côtés.

Est-ce qu'il y a une autre question ? Madame Guillou, je crois ?

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Oui, tout à fait. Je remercie Madame la DRH pour la précision. Du coup, je vais revenir sur la première prise de parole de ma collègue, Madame Carene, qui parlait de l'inflation. à partir du moment où on est aujourd'hui dans une situation très délicate, où l'inflation est galopante, même avec cette précision apportée par Madame la DRH, pour les contractuels qui sont déjà des personnels en difficulté et dont le réexamen ne s'est pas fait, l'établissement pourrait faire un geste pour ces personnels ?

Monsieur le Président

Ce n'est pas vraiment un geste qu'on fait. Là, j'ai l'impression que vous parlez dans une globalité. On n'a pas du tout la possibilité d'augmenter tous les agents comme ça d'un coup. On se donne cette possibilité d'augmenter certains agents, de réévaluer leur rémunération, mais ce sera en fonction d'un certain nombre de critères, notamment de la difficulté parfois à trouver des personnes qualifiées dans les domaines concernés. Il y a une question d'offre et de demande aussi. Lorsqu'il n'y a pas de difficulté à trouver des agents ou lorsque ce sont des remplacements très courts pour des collègues, par exemple pour congé de maternité, on n'a pas besoin d'offrir des ponts d'or à ces personnels. Il faut trouver les situations à la fois humaines, mais aussi d'organisation de services qui justifient cette rémunération et cette hausse de rémunération. On n'est pas dans une optique d'augmenter tous les contractuels, sinon on va exploser notre consommation de masse salariale et tout le monde va en pâtir, les titulaires en premier. Donc non, ce n'est pas l'objet, mais à partir de ce document, s'il est validé par le conseil d'administration, nous serons en mesure de le faire et on le fera dès que cela s'avérera nécessaire. On sait qu'il y a des gens en difficulté. Peut-être que les rémunérations sont effectivement trop faibles. on ne ferme pas la porte. Mais cela ne va pas être une augmentation massive des rémunérations des contractuels. C'est sûr qu'on est responsable, on ne pourra pas aller dans cette direction. Une dernière question, Monsieur Guieu.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Très rapidement, la question que j'abordais tout à l'heure, page 9, l'obligation de service de 384 HETD pour les enseignants contractuels dont les ATER. Il me semble qu'il y a quelque chose à corriger.

Monsieur le Président

Pouvez-vous nous dire dans la page 9 ? On ne voit pas les ATER...

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

En bas de la page.

Monsieur le Président

Ici, on parle des enseignants contractuels et pas des ATER. Les anciens contractuels sont les équivalents des PRCE et des PRAG, qui effectuent 384 heures Ce sont des gens de niveau master, ce ne sont pas des enseignants-chercheurs. Les ATER sont des enseignants-chercheurs contractuels.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

D'accord. Dans la phrase en haut de la page 9...

Monsieur le Président

Effectivement, vous avez raison. Ce sont les agents.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Et ensuite, il est dit : « Il s'agit notamment d'attachés temporaires, d'enseignants, etc. »

Monsieur le Président

Ce sont des agents contractuels, pas les enseignants. Ce sont les agents dans leur globalité.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

D'accord, merci beaucoup pour cette précision. J'ai une deuxième question qui fait suite à celle que j'ai posée au CSA du 7 février. Cela concerne le délai entre la prise de poste et la première rémunération. C'est une question qui pose vraiment problème aux collègues qu'on recrute. C'est quelque chose d'assez prégnant. Pourquoi ne pas préciser dans ce texte qu'une avance sur salaire est prévue pour que le contractuel perçoive une rémunération dans un délai de trois mois par exemple ?

Monsieur le Président

C'est déjà le cas. Nous avons systématiquement des avances pour tout personnel recruté.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

C'est dans le texte ? Je n'ai pas vu.

Monsieur le Président

Ce n'est pas dans le texte, mais c'est ce que nous faisons déjà.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Ce n'est pas ce que mes collègues remontent.

Monsieur le Président

Alors, il y a peut-être eu des ratés. Je n'ai pas dit que cela marche à 100 %, mais c'est ce qui est fait systématiquement. Dès que nous avons les pièces à disposition, une avance est déclenchée au niveau de la paye. S'il y a des retards de transmission de pièces, c'est autre chose. Mais là je pense que vous parlez de cas particuliers. Tous les agents reçoivent des avances, ils ne sont pas payés deux ou trois mois après.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Si c'est une politique de l'établissement assumée, pourquoi ne figurerait-elle pas dans ce texte ?

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

Parce qu'il y a des moments où on n'en a pas besoin. Parce qu'on a toutes les pièces en temps et en heure, parce que le dossier est bien enclenché et que, compte tenu de la date de prise de fonction qui est prévisible, la paie se déclenche normalement, auquel cas il n'y a pas de raison d'inscrire comme une règle générale quelque chose qui répond à des contraintes qui nous échappent par ailleurs. Je le rappelle encore une fois, le calendrier de paie est national et s'impose à nous.

Monsieur le Président

Sur les contractuels en général, on n'a pas ce type de souci. On parle des contractuels, pas des gens qui arrivent par voie de concours ou par mutation. Le contractuel a son contrat, le contrat est transmis immédiatement aux services compétents, il part des RH et arrive à l'agence comptable, et l'avance est mise en place. Si vous prenez vos fonctions un 27 du mois, c'est peut-être compliqué d'avoir une avance pour le 31, mais normalement il n'y a pas de... Quand on parle d'avance, on est dans du

fonctionnement interne et ce n'est pas le but de cette note. On n'est pas dans la gestion des dossiers administratifs des collègues contractuels, mais dans la politique de recrutement, et surtout dans le niveau de rémunération. C'est l'objet de cette note. Mais, s'il y a des anomalies, il faut les faire remonter, il faut que les collègues se signalent. Mais je n'en ai pas connaissance de beaucoup parce qu'en général on m'écrit pour ce genre de choses. Les personnes se manifestent, ce qui est tout à fait normal. Et j'avoue ne pas recevoir beaucoup d'alertes de ce type.

Bien, je vais soumettre ce dernier document à votre approbation, projet de note relative au recrutement des personnels contractuels. Qui s'abstient ? Pas d'abstention. Qui vote contre ? Pas de vote contre. Merci beaucoup.

Politique RH des contractuels	Nombre de votants	8
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	8 (4 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN-CFDT)

4) Questions diverses

Monsieur le Président

Nous en venons aux questions diverses. Pour plus d'efficacité, Monsieur Guieu a transmis une série de questions diverses. À l'avenir, il vaut mieux transmettre vos questions à Madame la Directrice générale des services, elle pourra accuser réception de cet envoi. Compte tenu du nombre de mails que je reçois, je ne suis pas en mesure d'assurer ce genre d'échanges avec les collègues. Quand ce sont des éléments administratifs que vous transmettez dans le cadre d'une instance, il n'y a pas de problème.

En revanche, j'ai dénombré au moins treize questions et donc vous comprenez bien qu'on ne va pas pouvoir discuter de treize questions diverses pour une seule personne ou une seule organisation. Vos deux premières questions concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral à l'Université, et les mesures qui ont été prises pour lutter contre ces événements malheureux. Vous faites notamment mention d'une situation (mais on ne va pas rentrer dans les détails parce qu'on ne va pas discuter de la situation de personnes) d'un enseignant-chercheur de l'URF Lettres qui aurait été condamné, etc. Sur cette question, nous avons eu un événement quand même relativement désagréable et récent à l'UFR STE sur du harcèlement sexuel présumé. Je dis *présumé* parce qu'aucune instance ne s'est prononcée pour l'instant sur la qualification des faits. Cela a donné lieu à un certain nombre d'actions regrettables, notamment au niveau des médias, des collègues qui ont voulu déplacer le problème au niveau de la presse. C'est totalement regrettable, à la fois pour l'instruction et sa régularité, mais également pour des questions de déontologie. C'est quelque chose d'absolument contre-productif. Il y a eu aussi une récupération politique par des élus de l'Université des Antilles, et c'est encore plus honteux, qui ont voulu récupérer cet événement pour marquer le coup, j'imagine. Sachez que l'enseignant mis en cause a démissionné de ses fonctions et que j'ai accepté sa démission. Cette démission a été actée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Donc, ce sujet est clos. C'est un agent non titulaire. Une procédure de titularisation était en cours et était défavorable. L'enseignant a présenté sa démission. Ce cas est donc réglé. Mais le problème est éclairant parce qu'il nous amène à changer de stratégie. On comprend qu'on n'a peut-être pas à tous les niveaux, la maturité nécessaire en interne pour traiter ce type de question. Le déferlement médiatique associé à la récupération politique, aux appels passés à la vice-présidente RSU qui était positionnée en première ligne pour ces questions, pose vraiment question et nous amène à envisager fortement la possibilité d'externaliser ce type de processus, vu la taille de l'établissement, les liens, les conflits d'intérêts et la proximité des gens les uns avec les autres. Donc, j'ai demandé à la Directrice générale des services de surseoir pour l'instant à la mise en place du Bureau d'intervention en matière d'inégalités, le BIMI, que j'avais pourtant annoncé. Mais, vu les événements, je ne suis pas sûr que ce soit une très bonne idée. Lorsqu'on parle de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, cela n'a rien de politique. Il n'y a pas

de choix de savoir si *on poursuit ou pas*, etc. Ce sont des faits qui doivent être traités en toute neutralité, en toute objectivité. Et, qui de plus neutre et de plus objectif qu'une personne extérieure qui ne connaît pas les personnes mises en cause ou les victimes présumées. C'est dans cette direction que je vais. Beaucoup d'universités ont choisi cette option. Nous allons voir dans quelle mesure nous pouvons aller dans cette direction pour que le traitement de ces événements soit fait de la meilleure manière possible, en toute objectivité, en toute neutralité et en toute indépendance, sans pression, sans que personne ne passe des coups de fil, envoie des lettres ouvertes, n'aille voir la radio, la télé, etc. Je pense que ce sera un gage de sécurité et d'efficacité pour l'établissement, particulièrement pour les victimes, pour qu'on ne vive pas ce que nous avons déjà vécu.

Donc, pour répondre à vos questions, nous avons eu des actions de prévention portées par la VP RSU. Nous avons eu des actions de formation qui ont été des échecs patents, c'est-à-dire des formations par Zoom ou des réunions d'information également par Zoom, ouvertes à toute la communauté universitaire, c'est-à-dire près de 1000 personnels (je ne parle même pas des étudiants), où deux ou trois personnes se sont connectées. Et on en a tiré aussi quelques leçons. Nous allons donc continuer dans la prévention au niveau de l'établissement, des sites web, de l'affichage. Nous sommes en train de réfléchir pour la rentrée à une campagne de prévention. Mais, pour ce qui est du traitement de ces signalements, nous sommes en train de nous organiser pour externaliser cette question. Sinon ce ne sera pas gérable. Là encore, il n'y a pas de politique, il y a uniquement un traitement qui doit être objectif.

Vous m'avez posé une question également sur la prise en charge des nouvelles charges de travail, Parcoursup (qui n'est pas très récent) et MonMaster. Sur la liste des choses à faire, comme vous l'avez vu, la direction des ressources humaines est très très sollicitée. Pour Parcoursup, cela existe déjà, mais pas pour MonMaster. On doit reprendre, notamment pour les INSPE qui ont un certain nombre de tâches qui relèveraient du référentiel d'établissement mais qui sont récentes, donc qui n'y sont pas. Nous avons un grand chantier de reprise de ce référentiel pour les enseignants, pour savoir les tâches qui doivent y figurer et dans quelle proportion. C'est donc en cours. Pour Parcoursup, cela existe. Pour MonMaster, ce sera intégré dans le grand chantier avec toutes les autres tâches qui devraient y rentrer, ou en sortir parce qu'il y aura peut-être un flux dans les deux sens.

Donc, je tire les enseignements de ce qui s'est passé récemment. Pour ce qui est de l'affaire que vous avez évoquée concernant un enseignant-chercheur, on avait été condamné par le tribunal administratif de la Martinique concernant du harcèlement moral d'un enseignant vis-à-vis d'une enseignante. J'ai tout mis en place pour que les décisions du tribunal soient exécutées immédiatement. J'ai personnellement été remercié par la présidente du tribunal administratif de la Martinique qui m'a dit qu'elle n'avait jamais vu de sa carrière une réaction aussi rapide et aussi efficace de la part d'une administration. Donc nous avons été irréprochables. J'ai hérité de ce dossier et je l'ai traité. Lorsqu'on a été condamné, j'ai exécuté le jugement dans les délais. J'ai rendu compte à la juridiction administrative immédiatement. Et je crois que l'attitude de l'Université sur ce point est irréprochable puisqu'elle a été saluée par la juridiction compétente, tribunal administratif de la Martinique. Je ne pense pas que l'agent en question, qui était victime dans ce cas, se soit plaint, bien au contraire, puisqu'aucune suite n'a été donnée par l'agent. Tout le monde a accusé réception de l'ensemble des démarches qui avaient été prises pour que cette situation soit réglée de manière définitive.

Donc, ces situations ne sont pas prises à la légère. Mais là, avec ce qui s'est passé, on a constaté qu'il faut externaliser ce type de process, sachant qu'à la fin il reviendra au président bien entendu, de prendre des décisions lorsqu'il y aura des poursuites à prendre une fois le traitement externe réalisé. Voilà sur ces questions. J'ai été long, mais Monsieur Gieu, on ne va pas rentrer dans un échange de dialogue sur les questions diverses. J'ai essayé d'être le plus concis possible.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Vous avez mentionné une affaire au tribunal administratif. Je n'en ai pas parlé dans mes questions. J'ai simplement mentionné une décision récente de la Cour d'appel de Fort-de-France. C'est un tribunal et pas le tribunal administratif.

Monsieur le Président

Mais celui-là ne me concerne pas, parce que vous êtes dans une juridiction judiciaire, tribunal judiciaire, qui ne nous a pas condamnés. Ce sont des personnes qui sont en...

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

La personne qui a été harcelée (c'est reconnu par la justice aujourd'hui, donc je peux en parler comme cela) avait alerté les services de l'Université de sa situation en juillet 2018. Et ma question portait sur que s'est-il passé depuis ? Et surtout, quelles sont les procédures que les éventuelles victimes de harcèlement au travail peuvent utiliser dans notre université ? Est-ce qu'elles sont à jour ? Est-ce qu'elles sont efficaces ? Est-ce qu'elles sont évaluées ? Est-ce que nous allons en parler à un moment ici ? Est-ce qu'on en a déjà parlé avant ? Bref, ma question portait sur la prise en charge de ces problématiques par notre institution

Monsieur le Président

J'ai répondu, Monsieur Gieu. Nous avons une vice-présidente RSU qui s'occupait de ces questions. Nous allons externaliser l'ensemble de ces questions. En 2018, je n'étais pas président.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Externaliser, ce n'est pas une réponse.

Monsieur le Président

C'est une réponse. Cela veut dire qu'il y aura un dispositif connu de tous mais l'instruction ne se fera pas au niveau de l'Université des Antilles.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

... sur ce qu'il a pu se passer, que ce soit sur les questions de prévention, vous l'avez dit, mais la prévention ne se limite pas à faire de la publicité et de la communication. Les questions de formation sont des questions complexes. Il ne suffit pas de mettre en place une formation et dire derrière qu'il n'y a eu personne, que ça n'intéresse pas les gens. On sait très bien que c'est beaucoup plus compliqué, que cela demande un changement d'état d'esprit, que cela demande une politique à long terme, suivie et volontariste. Or, le BIMI que vous vouliez mettre en place, ne va pas être mis en place finalement, alors que cela fait plus d'un an que cette question est sur la table, que c'était censé être l'outil de la politique de l'université en matière de prévention. Du coup, on repart à zéro. C'est vraiment très inquiétant. Je pense que les personnels ne peuvent pas sortir rassurés de ces réponses parce que quand on vous pose des questions sur ce que l'institution a fait, vous nous dites *Je ne sais pas...*

Monsieur le Président

Je n'ai pas dit cela, Monsieur Gieu.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Franchement, ces réponses ne sont pas satisfaisantes et pour le coup elles sont assez inquiétantes en réalité. J'espère qu'on aura l'occasion de discuter sérieusement de ces questions, parce que je pense qu'on a pris un gros retard réglementaire. C'est quand même très grave, le bien-être de nos collègues et de nos étudiants.

Monsieur le Président

Monsieur Guieu, on n'a pas attendu cette intervention pour régler des problèmes qui arrivent régulièrement au niveau de la vice-présidente RSU qui répond aux différents signalements et aux différentes alertes qui lui sont menées. On n'a pas attendu cette réunion d'aujourd'hui pour le faire. Nous avons eu un cas qui a créé un certain nombre de désordres dans l'établissement et qui nous

oblige à changer de trajectoire parce qu'on a fait un constat et on ne peut pas continuer dans une direction quand on sait les fragilités qui sont les nôtres. On est justement réactifs. Il ne s'agit pas de ne rien faire, il s'agit de bien faire et de ne pas mal faire. Effectivement, il faut donner à tout le monde des garanties de sécurité dans le traitement de ces questions qui sont relativement sensibles. On ne va pas faire n'importe quoi et faire vite pour dire qu'on a fait et rassurer tout le monde, *c'est fait, c'est magnifique, on a un BIMi, on a des gens, ils vous écoutent*, etc. Ce n'est pas ça l'idée. C'est de le faire correctement. Il n'y a rien eu comme plate-forme de ce type dans les quarante ans d'existence de cette université. Nous sommes au travail. Je suis le premier président à avoir nommé une vice-présidente sur ce sujet. Le premier. Il n'y a jamais eu personne dans cet établissement pour traiter de ces questions. C'est la première fois. Nous avons une conseillère de prévention qui nous a aussi rejoints, même si ce n'est pas totalement son sujet. Mais il y a des points de rencontre. Nous sommes au travail, Monsieur Guieu. Et cela ne se fera pas d'un coup de baguette magique. Il faut que les collègues aussi ne confondent pas tout. Souvent, on a des problèmes de règlement de comptes, de disputes entre collègues, il ne faut pas tout mélanger. C'est pour cela qu'on a besoin d'externaliser parce que nous sommes un tout petit établissement où tout le monde se connaît, tout le monde se côtoie, et on ne peut pas être juge et partie et appeler des gens qu'on connaît pour leur demander *d'accélérer, d'y aller, que c'est grave, que c'est dangereux ou au contraire que ce n'est rien, ne t'inquiète pas, c'est pas ce qui s'est passé...* Cela ne peut pas se passer comme ça. On n'est pas dans une configuration où on peut le faire correctement. Donc, je prends mes responsabilités. Ce n'est pas quelque chose que je prends à la légère et il y a des actes qui le démontrent. Si cela ne va pas assez vite à votre goût, très bien, je l'entends. De toute façon on ne fait jamais les choses de manière optimale, ce n'est pas possible. En tout cas, la volonté est là et on veut le faire bien parce qu'on doit respecter les gens qui nous sollicitent et qui sont en difficulté dans cet établissement. On ne peut pas leur donner un service qui ne fonctionne pas avec des gens qui interagissent, qui viennent polluer le débat. Ce n'est pas possible de travailler comme ça. Il faut de la sérénité pour ces questions. Il faut de la hauteur de vue, de la distance. Cela ne se fait pas dans le désordre, cela ne se fait pas dans la proximité, cela ne se fait pas entre copains. Il n'y a pas de politique, il n'y a pas d'affinité dans ces questions. Il faut un traitement froid et un traitement neutre de la question. C'est mon objectif. C'est exactement ma priorité dans ce type de questions. Mais je vous rappelle que nos missions sont des missions d'enseignement et de recherche. Le but d'une université n'est pas non plus de bâtir des objets contre le harcèlement moral et sexuel. C'est notre obligation de répondre à ces questions. C'est une obligation, mais ce n'est pas notre mission première. On en fait une priorité, mais on ne peut pas faire que cela non plus, Monsieur Guieu. Vous comprenez qu'on a énormément de travail dans cet établissement. Et là-dessus, nous sommes pleins de bonne volonté et on l'a démontré. On n'est pas absent de ce sujet, loin de là. Et oui, les formations. Mais qu'est-ce que vous voulez qu'on fasse sur les formations ? Qu'on aille chercher les collègues dans leur salle de cours ou chez eux ? Vous me dites que les formations, cela ne se fait pas comme cela, mais cela se fait comment ? Quand vous informez les gens, quand vous communiquez, quand vous les invitez et qu'ils ne viennent pas ? Et c'est gratuit ! Cela peut se faire en présentiel, cela peut se faire à distance, et il n'y a personne dans la salle. Qu'est-ce qu'on peut faire de plus ? On ne va pas aller les chercher, on ne va pas les forcer à venir avec une arme sur leur tempe ! Je suis désolé, on fait beaucoup pour cette question et on continuera à faire beaucoup. Donc, vous n'êtes pas satisfait, je l'entends, c'est votre droit. Mais ne dites pas qu'on fait n'importe quoi, que c'est dangereux et que c'est grave parce que ce n'est pas vrai.

Nous avons une autre question concernant une proposition de Madame Carene pour des collègues et leur pouvoir d'achat. Il s'agissait de chèques vacances destinés à certains collègues qui seraient peut-être sur des niveaux de rémunération bas. Je pense que vous êtes dans votre rôle, en effet, d'essayer d'améliorer la situation des collègues. Ce sont des chèques destinés aux enfants ou aux familles en général ?

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Ce serait pour tout le monde. Si on dit *aux familles*, les gens qui n'ont pas d'enfants vont peut-être se sentir discriminés ?

Monsieur le Président

D'accord, donc même pour des célibataires sans enfants, c'est individuel.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Oui, pour le niveau de rémunération. On a les mêmes dépenses.

Monsieur le Président

Non mais c'est une bonne idée. Après, il faut voir comment on peut la mettre en œuvre. Si légalement, on peut aller dans cette direction, cela ne me pose pas de problème. En revanche, il faut identifier le seuil de revenus, et c'est peut-être la plus grande difficulté, qui permettrait d'avoir droit à ce type d'aide. Est-ce qu'on le fait directement en tant qu'université, ou est-ce que des associations s'en chargent et on les subventionnerait ? C'est peut-être aussi une possibilité.

Madame Geneviève SOLIGNON (DRH)

La MGEN porte un dispositif de ce type. La possibilité via un système de cotisations qui donne lieu à un abattement. On récupère plus d'argent que ce qu'on a épargné. On pourrait se rapprocher de la MGEN localement et voir dans quelle mesure nous pourrions contribuer ou en tout cas encourager ce dispositif qui, de fait, est très contraignant pour nous. Je parle sous le contrôle de la DGS. Ce ne sont pas des leviers que nous pouvons facilement mobiliser dans nos environnements de travail.

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Je parlais plus du principe de ce qui est mis en place pour les chèques cadeaux.

Madame Geneviève SOLVIGNON (DRH)

Ce n'est pas le même dispositif.

Monsieur le Président

Bon, nous allons faire une petite étude du sujet au niveau de l'administration. Et, avant le prochain CSA (pas besoin de CSA pour discuter de manière informelle), nous vous ferons un petit point pour qu'on puisse nourrir le débat et voir ce qui existe comme dispositif pour ces chèques vacances. Mais ce ne seront pas des chèques cadeaux, des bons cadeaux. Sur le principe, je sais que les temps sont difficiles, que l'inflation est galopante, que ce n'est pas fini. Si on peut offrir un petit rayon de soleil à certains collègues, pourquoi pas. Mais effectivement, ce ne sera pas pour tout le monde. Les professeurs des universités par exemple, ou les catégories A, c'est sûr qu'ils ne verront pas la couleur de ces chèques vacances.

Bien, merci beaucoup. La séance est levée.

Le Président (ou représentant)

Le Président de l'Université des Antilles


Signature
Michel GEOFFROY

Secrétaire de séance



Signature
Naïka CHOUNIA

Secrétaire de séance adjointe



Signature
Betty CARENE