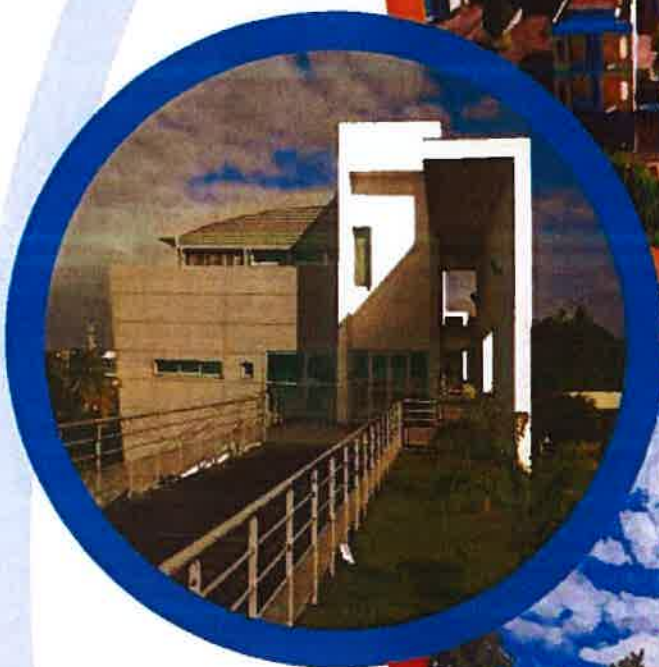


**Université
des Antilles**



Procès-verbal

Du comité social d'administration

Du 07 février 2023

Comité Social d'Administration

Mardi 07 février 2023 à 14 heures

Salle du conseil – Bâtiment administration générale (Guadeloupe)
Salle des conseils – Pôle universitaire de la Martinique (Martinique)

Feuille d'émargement

CC	Nom	Prénom	FONCTION / SYNDICATS		SIGNATURE
UA	GEOFFROY	Michel	PRÉSIDENT		P
	LOPEZ	Marie-Laure	DGS		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	P
	PLACIDE	Patrick	UNSA éducation	972	P
	SEVENO	Caroline	FSU	971	P
Membres suppléants	BAGGHI	Jean-Marc	FSU	971	P
	ABASSI CHOTKAN	Catherine	UNSA éducation	971	A
	BELSON LAUCHEZ	Corinne	UNSA éducation	972	P
	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	P
	TASSIUS	Denise	FSU	971	P
THEAS	Céline	UNSA éducation	972	P	
Invités	CASSIN	Laura	VPCA	Administration	P
	SOLVIGNON	Geneviève	DRH	Administration	P
	DEHOORNE	Olivier	Directeur adjoint PUA	Administration	P

PARIZE	Claudya	VP RSU	Administration	P
CALIF	Rudy	Administrateur provisoire ED	Administration	P
THENG	Sopheap	Editrice PUA	Administration	P



Comité social d'administration du 07 février 2023

Ordre du jour :

- 1) Propos liminaires du président**
- 2) Affaires institutionnelles**
 - a) Statuts des presses universitaires des Antilles
 - b) Statuts de l'école doctorale DEECA n°636
 - c) Schéma directeur pluriannuel handicap 2023-2026
 - d) Charte de la diversité, de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations de l'UA
- 3) Affaires ressources humaines**
 - e) Organisation de l'administration générale
 - f) Organisation de la direction des ressources humaines
- 4) Affaires financières : Complément CIA/primes 2022**
- 5) Questions diverses**

[Vérification du quorum]

Monsieur le Président

Nous allons pouvoir débiter. Je propose de faire un tour de table pour savoir qui est présent. En Martinique, je vous laisse commencer.

Sont présentent pour la Martinique :

Madame Céline THEAS (UNSA Éducation)

Madame Gladys GUILLOU (UNSA Éducation)

Monsieur Patrick PLACIDE (UNSA Éducation)

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ (UNSA Éducation)

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Monsieur le Président

J'aperçois aussi Madame SEVENO.

Madame Caroline SEVENO (FSU)

Oui, présente.

Monsieur le Président

Nous poursuivons pour la Guadeloupe.

Se présentent pour la Guadeloupe :

Madame Denise TASSIUS (FSU)

Madame Paule AUBATIN (FSU)

Monsieur Jean-Marc BAGGHI (FSU)

Monsieur Erick STATTNER (FSU)

Madame Marie-Flore MOLLENTHIEL (UNSA Éducation)

Madame Chrystelle BERCHEL (UNSA Éducation)

Madame Betty CARENE (UNSA Éducation)

Madame Rosalie LACKMY (SGEN-CFDT)

Se présente à distance (visio) :

Monsieur Louis-Guy HUBERT (UNSA Éducation)

Monsieur le Président

Le quorum est atteint. Le SPEG est absent (titulaire + suppléante).

[Désignation d'un secrétaire]

Monsieur le Président

Avant de démarrer, il nous faut désigner un secrétaire adjoint au niveau des syndicats. Avez-vous un choix consensuel pour assurer ce secrétariat côté syndicats ? Au niveau de l'administration c'est Madame BERTELLI qui va s'en charger.. Qui est volontaire au niveau des syndicats pour assurer ce secrétariat ? Madame MOLLENTHIEL a levé la main. Est-ce qu'il y a des objections ou d'autres volontaires ? Je n'en vois pas en Martinique, ni à distance. Êtes-vous d'accord pour que Madame MOLLENTHIEL assure le secrétariat de séance en qualité d'adjoint ? Très bien, merci beaucoup.

1) Propos liminaires du président

Monsieur le Président

Je l'ai dit tout à l'heure juste, avant que la connexion ne soit établie, nous avons quelques invités parce que nous avons des points à l'ordre du jour qui les concernent. Nous avons, pour les Presses universitaires, la présence de la responsable administrative et du directeur adjoint des Presses universitaires des Antilles, Madame Theng et Monsieur Dehoorne, le responsable administrateur provisoire de l'école doctorale, le Professeur Rudy Calif et la vice-présidente RSU de l'établissement, Madame Claudya Parize, pour les points concernant le schéma directeur de Manuel Handicap et la Charte de la diversité, la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations à l'UA. Une fois que les points seront terminés, les collègues nous quitteront bien sûr.

Il s'agit donc de la première réunion de ce comité. J'ai voulu rajouter un point via Zoom (en webconférence) compte tenu des difficultés pressenties en termes de mouvements sociaux, de ruptures d'électricité, etc., pour que le maximum de personnes puisse participer à cette première réunion. Nous allons au fur et à mesure appréhender ce nouvel outil ensemble. D'ores et déjà, j'ai eu des questions sur le règlement intérieur et le fonctionnement de ce CSA. Je propose d'en parler dans les questions diverses, car c'est un sujet fondamental, qu'on ne va pas écarter. Mais avant cela, on commence l'ordre du jour. Si vous avez des questions diverses à positionner, y compris celle-ci, je crois que Madame GUILLOU lève la main. Je vous laisse la parole.

Madame Gladys GUILLOU, UNSA Éducation

J'avais deux questions. La première concerne le règlement intérieur du CSA, vous allez en parler. Deuxième question, à quand les dates de formation pour les représentants du CSA qui siégeront à la formation spécialisée ?

Monsieur le Président

Très bien, deux questions diverses. Une question a été demandée aussi par mail de Madame SEVENO, je pense qu'elle rejoint la question sur le règlement intérieur. Et j'ai bien noté la deuxième question sur les formations. Madame SEVENO, dans votre mail, vous aviez d'autres points à part le règlement intérieur ? Il était question de fonctionnement aussi, mais il me semble que...

Madame Caroline SEVENO, FSU

J'avais simplement soulevé la question du règlement intérieur et le fonctionnement de la formation spécialisée. J'avais posé la question de la notification de l'installation du CSA.

Monsieur le Président

D'accord, nous traiterons tout cela dans les questions diverses. D'autres questions diverses ? Je crois voir une main levée en Martinique ?

Madame Corinne BELSON LAUCHEZ, UNSA Éducation

Pour ma part, il y a effectivement la question de l'installation de cette première réunion, en tout cas de ce conseil, mais aussi la mise en application du télétravail. Merci beaucoup.

Monsieur le Président

Merci beaucoup. D'autres questions ? Il faut vous annoncer pour l'enregistrement nécessaire à la rédaction du PV.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

J'avais quelques questions. La première concerne les bilans sociaux de l'Université. Je n'ai pas trouvé tous les bilans des années antérieures, notamment celui de l'année dernière. C'était pour

savoir si on pourrait en disposer. Et puis, savoir quel sera le rôle du CSA dans l'élaboration des prochains bilans.

J'ai une deuxième question. On constate que les nouveaux personnels affectés à l'UA sont payés plusieurs mois après leur prise de fonction. Cela engendre des difficultés très importantes pour la plupart des collègues. Peut-on envisager un fonctionnement plus respectueux des obligations de l'université en tant qu'employeur au point de vue salarial ? Par exemple, en octroyant de façon anticipée et systématique des avances de salaire permettant d'atténuer ces délais.

Vous ne vous inquiétez pas, je n'ai plus que deux questions après.

Monsieur le Président

Allez-y, c'est le premier CSA, on est large. On devra noter les questions pour les autres à suivre.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Merci beaucoup. Troisième question, le problème précédent concerne également les tutrices et tuteurs étudiants, c'est-à-dire le délai entre la prise de fonction et la rémunération effective des personnes. Comment améliorer le délai de versement de leur rémunération ? Cette question est vraiment récurrente et problématique.

Enfin, une question plus technique. Serait-il possible de transmettre aux personnels concernés, c'est-à-dire ceux qui font des heures supplémentaires, un bilan de ces heures ? Apparemment, il n'y a pas de documents, en tout cas, ce n'est pas très clair et cela mériterait d'être étudié. Merci beaucoup.

Monsieur le Président

Très bien. D'autres questions diverses ? Madame CARENE ?

Madame Betty CARENE, UNSA Éducation

Ce n'est pas vraiment une question. Est-ce qu'on ne pourrait pas mettre en place une organisation ? Il y a un certain nombre d'élus dans chaque syndicat et si chaque élu doit poser ses questions, on aura des séances qui pourront durer des heures. Dans l'organisation qui sera mise en place, peut-on prévoir un certain nombre de questions par syndicat ou par personne, et que chaque syndicat se mette d'accord pour qu'une seule personne intervienne au nom du syndicat ?

Monsieur le Président

Je vais répondre tout de suite car c'est très rapide. On a déjà un projet de règlement intérieur mais qu'on n'a pas mis à l'ordre du jour, qu'on ne vous a pas soumis et qu'on souhaiterait que vous puissiez l'enrichir. On va donc vous le soumettre rapidement, dans les jours qui viennent, bien avant le prochain CSA. Vous pourrez travailler dessus, l'enrichir et faire des propositions qui seront intégrées ensuite. C'est ce document qu'on va soumettre au vote une fois qu'il aura été enrichi et qu'on aura travaillé ensemble, côté administration et côté syndicat. Cette question est précisée déjà dans le règlement intérieur de l'établissement, mais peut-être pas pour le CSA. On aura donc peut-être quelque chose de spécifique.

Monsieur STATNER ?

Monsieur Erick STATNER, FSU

Je n'ai qu'une question mais qui rejoint peut-être aussi la remarque de la collègue, concernant le périmètre du CSA. On se rend compte qu'un certain nombre de questions sortent du champ du CSA. Je pense que ce serait utile de rappeler le périmètre de ce CSA.

Monsieur le Président

D'accord. Madame AUBATIN ?

Madame Paule AUBATIN, FSU

Est-ce que des groupes de travail seront mis en place pour traiter les questions concernant le règlement intérieur ?

Monsieur le Président

Je propose d'en discuter tout à l'heure dans les questions diverses. Bien, je propose d'entamer l'ordre du jour avec les affaires institutionnelles.

2) Affaires institutionnelles

a) Statuts des presses universitaires des Antilles

Monsieur le Président

Nous avons un point sur les statuts des presses universitaires des Antilles qui vous ont été transmises il y a un certain temps. Avez-vous des remarques ou des questions ? On ne va pas faire de présentation des documents, on vous les a transmis pour lecture. Si vous avez des questions, les personnes compétentes sont ici pour vous aider à y répondre.

Il n'y a pas de question au niveau de la Guadeloupe. En Martinique ou via Zoom, est-ce que quelqu'un souhaite faire une remarque ou poser une question ? Non ? Très bien, je propose de passer au vote sur ces statuts des presses universitaires des Antilles.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Excusez-moi, j'ai une question.

Monsieur le Président

Allez-y.

Monsieur Cyrille GUIEU (FSU)

Ma question concerne les modalités de nomination des membres du conseil scientifique et du directeur des presses universitaires. En regardant d'autres statuts d'autres presses universitaires, on constate qu'en général il y a une dimension collégiale. Il y a une désignation formelle par le président, mais sur proposition d'un conseil, soit le conseil scientifique lui-même dont les membres sont désignés ou nommés par ailleurs, soit par exemple sur proposition du conseil d'administration. Ma question (s'il s'agit de poser une question car n'ayant pas de règlement interne, je ne sais pas quel est vraiment l'objet de notre discussion), une modalité de désignation plus collective à la fois des membres du conseil scientifique et du directeur a-t-elle été envisagée ?

Monsieur le Président

Je pense que vous parlez du comité éditorial, et non du conseil scientifique pour les presses universitaires. Il me semble qu'il n'y a pas de conseil scientifique à ma connaissance. Il y a un conseil assez réduit pour former la direction, et il y a un comité éditorial, dont les membres sont désignés sur proposition de la direction du comité. Pourquoi ce choix ? pour plusieurs raisons. Tout simplement parce que les presses universitaires sont un organe extrêmement jeune (2018) et on a besoin de réactivité et de rapidité. Et, si on se lance dans un énième processus électoral, on va perdre beaucoup de temps et on ne fonctionnera pas. S'il faut attendre sur les instances pour valider des choix ou procéder à des élections, tout cela est très compliqué pour une structure aussi petite et aussi jeune qui est basée sur le volontariat. On essaie d'équilibrer les choses en termes d'hommes et de femmes, ce que des élections ne permettent pas forcément de faire et donc cela compliquerait les choses. On équilibre aussi en fonction des champs disciplinaires aussi, en fonction des pôles universitaires. C'est la compétence de la direction des presses qui a tous ces équilibres à vérifier.

Et bien sûr, on cherche aussi des personnalités extérieures qui ne sont pas membres de l'Université des Antilles. Il y en a actuellement au comité éditorial des presses universitaires, notamment des collègues de la Sorbonne, et qui, gracieusement, se prêtent au jeu de travailler (car c'est un vrai travail), d'examiner les demandes de publications, de manuscrits etc.

Il s'agit vraiment de positionner des experts qui sont choisis suivant des filtres bien précis, comme je vous l'ai dit, en termes de géographie, de discipline, de genre, et de renommée. Pour l'instant, compte tenu de la taille de la structure, il nous a donc paru beaucoup plus simple et efficace de procéder ainsi pour être sûr de garantir tous ces équilibres. Cela fonctionne très bien pour l'instant. Peut-être que le directeur adjoint souhaite ajouter un mot ? Non, pas spécialement. En tout cas, il y a une activité croissante et les presses rencontrent un grand succès, et les choses se passent bien pour l'instant. Voilà ma réponse.

D'autres questions ? Non. On passe au vote de ces statuts. Je vais demander aux deux collègues des presses universitaires de se retirer. Merci beaucoup.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Donc, ni abstention, ni vote contre, on serait sur un vote unanime. Merci beaucoup.

Statuts des PUA	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; SGEN) 1

b) Statuts de l'école doctorale DEECA n°636

Monsieur le Président

Deuxième point, il s'agit des statuts de l'école doctorale cette fois-ci. Avez-vous des questions ? Madame SEVENO lève la main. Allez-y.

Madame Caroline SEVENO, FSU

On avait fait une réunion préalable à ce conseil avec la FSU et on se posait la question de l'indication de l'HDR au sein de cette école doctorale. Sauf erreur de ma part, les statuts n'en font pas mention. Les inscriptions en HDR se font auprès des écoles doctorales, sauf si on se trompe.

Monsieur le Président

Non, c'est bien cela. Où serait l'endroit où il manquerait cette indication ?

Madame Caroline SEVENO, FSU

Dans le point 3, dans les missions, il faudrait ajouter que cette école doctorale a vocation à prendre en charge les HDR, au minimum, je pense.

Monsieur le Président

On a essayé d'être relativement proche des textes. Mais peut-être qu'il y a une mention à faire. Puisque c'est vrai, les collègues s'inscrivent...

Madame Caroline SEVENO, FSU

intérieur également. Ici, ce sont les statuts, qui sont censés être au plus proche de la loi et des textes réglementaires et législatifs. Mais ensuite, quand on adapte les choses, notamment à notre université et à notre fonctionnement, le règlement intérieur nous donne un champ de liberté plus grand. Je ne sais pas pourquoi on a mis les deux. Je ne suis pas sûr que ce soit une disposition obligatoire. On vérifiera. Je propose de faire rentrer la VAE dans le règlement intérieur, avec d'autres précisions, notamment concernant les inscriptions en HDR. Comme c'est le genre de choses qui évoluent, il faut mieux mettre dans un règlement intérieur.

J'ai bien pris note de la coquille.

D'autres questions ou remarques ? S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de passer au vote.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Merci beaucoup.

Je remercie le Professeur Rudy Calif. Nous passons au point suivant.

Statuts Ecole doctorale DEECA	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; SGEN) 1

c) Schéma directeur pluriannuel handicap 2023-2026

Monsieur le Président

Schéma directeur pluriannuel handicap 2023-2026. Ce document a été piloté par Madame Claudya PARIZE.

Avez-vous des questions ou des remarques sur ce schéma directeur ? Je vois une main levée en Martinique.

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Ma seule remarque serait de savoir si vous avez tenu compte des spécificités au niveau du campus de Fort-de-France et de l'implantation de l'INSPE dans ce schéma directeur, quant aux moyens qui pourraient être alloués à l'INSPE, ou en tout cas au campus de Fort-de-France, pour rentrer dans cette politique de gestion handicap. Chez nous, nous avons des étudiants en situation de handicap, mais on remarque bien que nous n'avons pas d'aménagements adaptés pour ces personnes et nous n'avons pas de suivi au niveau des moyens financiers. Ce schéma directeur tient-il compte de toutes les spécificités en termes de composantes, en tout cas pour nous, campus de Fort de France ?

Monsieur le Président

Je peux répondre à cette question parce que le schéma s'adresse et s'applique à toute l'université, à tous les campus, y compris celui de Fort de France. Justement, concernant le campus de Fort de France, nous avons un projet très ambitieux, qui a déjà été validé lors d'une réunion avec le président du Conseil exécutif de la CTM, de refondation du campus de Fort de France, c'est-à-dire de reconstruction totale de ce campus. Cela signifie qu'il y aura éventuellement des opérations tiroirs au fur et à mesure. On est en site destinés aux enseignements, mais tant que ce sera possible, l'activité continuera en même temps que des constructions seront réalisées au fur et à mesure. C'est donc un campus qui va être totalement rénové. Les bâtiments présents seront détruits. Le campus sera totalement aux normes, y compris en matière d'accueil de personnels ou

d'étudiants en situation de handicap. Dans l'espace, il se peut qu'il y ait des aménagements ponctuels bien entendu, parce qu'on parle d'années à venir concernant ce projet. Ce projet déjà inscrit dans le Contrat de convergence et de transformation (CTT). Il a été transmis d'ailleurs à Madame la rectrice de Martinique la semaine dernière. C'est une première ébauche, mais nous sommes déjà positionnés avec aussi l'aval de l'accompagnement de la CTM. Normalement, le plus moderne des campus de l'université bientôt sera celui de Fort-de-France, et il sera aux normes.

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Je vous remercie pour ces éléments. J'allais justement vous dire, s'il faut faire une action parce que c'est un beau projet, un projet plus ambitieux mais qui ne sera pas imminent, il y a de quoi faire dans l'immédiat, ne serait-ce pour accéder à nos bâtiments. Nous avons un ascenseur en panne depuis juin 2022. Le projet ambitieux, nous en avons entendu parler, mais ce n'est pas quelque chose que nous allons voir venir maintenant et ce serait bien qu'on puisse penser au campus de Fort de France dans l'immédiat.

Monsieur le Président

C'est bien ce que j'ai dit, des petits ajustements ponctuels, pas de gros œuvre. Mais, ces questions relèvent du pôle universitaire de Martinique. Il faut vous adresser à Monsieur le vice-président du pôle pour qu'il puisse intervenir et engager les réparations nécessaires. Ce sont des choses de fonctionnement du quotidien. On n'attendra pas le nouveau campus pour réparer un ascenseur par exemple.

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Merci.

Monsieur le Président

D'autres questions ? Il y avait une main levée en Guadeloupe. Madame AUBATIN.

Madame Paule AUBATIN, FSU

Est-ce qu'il y aura une fiche pour le signalement des cas ?

Monsieur le Président

Seriez-vous en avance dans l'ordre du jour ? J'ai l'impression... Nous sommes au point C. On retient donc votre question pour tout à l'heure.

Sur le schéma annuel du handicap, d'autres remarques ou des questions ? Il n'y en a pas. Je propose de passer au vote.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Ni abstention, ni vote contre.

Schéma directeur pluriannuel handicap 2023-2026	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN)

d) Charte de la diversité, de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations de l'UA

Monsieur le Président

Du coup, Madame AUBATIN, nous pouvons répondre à votre question de savoir si un document cadre est prévu. Je donne la parole à Madame PARIZE.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Excusez-moi de vous embêter mais on entend très mal Madame AUBATIN en réalité, et je n'ai pas entendu la question.

Madame Paule AUBATIN, FSU

Ma question concerne un document cadre pour faire les signalements des actes relevés sur les différentes discriminations.

Madame Claudya PARIZE, VP RSU

Je me permets de répondre. D'abord, je remercie Monsieur le Président et Madame la vice-présidente du conseil d'administration pour leur confiance, pour la mission qui m'a été confiée. En effet, dans le cadre de mes missions, vous aurez bientôt à statuer sur un dispositif de signalement à travers un guichet unique qui lutte contre les discriminations, qui s'appellera le BIMI, *Bureau d'intervention en matière d'inégalités*. Dans le cadre de ce BIMI, il y aura bien sûr des procédures avec des fiches pour les remontées de signalements. Il y aura d'autres moyens également par l'application MyUA par exemple, et aussi par téléphone et par courrier. Différents axes seront diffusés dans toutes les composantes après validation des dispositifs bien sûr.

Monsieur le Président

Y a-t-il d'autres questions ? Vous l'avez compris, nous sommes sur le point concernant la Charte de la diversité, de la promotion, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations à l'Université. Je ne vois pas de main levée. On va passer au vote sur cette charte.

Qui s'abstient ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Excusez-moi, j'ai une question.

Monsieur le Président

Allez-y.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

L'étude de ce texte est très intéressante. Les objectifs sont tout à fait nobles et pertinents. Néanmoins, c'est toujours pareil, quand on ne connaît pas bien le cadre, c'est un peu compliqué, mais les moyens accordés pour cette mission, quels sont-ils ? Les formes que prendra le bureau d'intervention en matière d'inégalités ? On a eu des éléments de réponse, mais c'est un peu flou à mon avis dans le texte. Et puis, la question de l'évaluation des actions entreprises devrait être également posée, parce qu'en réalité, s'il n'y a pas d'objectif précis, c'est difficile de savoir si on a avancé ou pas, tout simplement. Et comme on sait que ce sont des questions très subtiles et très difficiles, et que, pour le coup, les inégalités sont très ancrées dans les comportements, la détermination d'objectifs précis et leur évaluation pourraient être intéressantes. Voilà, c'est l'objet de ma remarque.

Madame Claudya PARIZE, VP RSU

Merci pour votre question. Il s'agit aujourd'hui d'approuver la charte uniquement, mais effectivement, elle fait référence à d'autres actions, notamment le plan d'action pour la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action a déjà été validé par le conseil d'administration en octobre 2021 et il est en train d'être mis en place par un comité de pilotage sur l'ensemble des actions. Bien sûr, ces actions ont des objectifs et des indicateurs avec des remontées nationales. Il y a différents pilotes. Naturellement, il y a la Direction générale des services et la Direction des ressources humaines, mais aussi bien d'autres composantes de l'Université puisque c'est une démarche collégiale. Et, afin de pouvoir valider tout cela, il y a la mise en place de **ce ... inaudible...** Aujourd'hui, on voit un aspect de la façon dont la politique générale de l'Université des Antilles traite ces situations, des inégalités entre les femmes et les hommes, des violences sexuelles et sexistes, de la lutte contre toutes les discriminations. Cette charte est associée en réalité à un véritable plan d'action. Pour finir, au niveau des moyens, je ne pourrai pas vous dire les budgets alloués, mais les moyens sont énormes. Monsieur le Président me permet de m'appuyer sur l'ensemble des services pour réaliser ma mission. Donc, les moyens sont assez colossaux.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Merci beaucoup pour votre réponse. Simplement, je n'ai pas compris votre nom, excusez-moi. Cela m'intéresserait de le savoir.

Madame Claudya PARIZE, VP RSU

Je vous en prie. Je m'appelle Claudya PARIZE. Avec un « y » à Claudya.

Monsieur le Président

Madame AUBATIN avait une question.

Madame Paule AUBATIN, FSU

En page 3, sur l'accueil des étudiants, mon collègue sourit car il y a une petite coquille sur l'accord du participe passé...

Madame Claudya PARIZE, VP RSU

Merci.

Monsieur le Président

C'est noté pour cette petite coquille. De toute façon, on va relire les documents avant de les publier, même quand ils seront adoptés. Il y a toujours des coquilles qui se cachent.

S'il n'y a plus de remarques, ni de questions, on va passer au vote.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Pas d'abstention, pas de vote contre. Cette charte est adoptée à l'unanimité.

On va remercier Madame Paryze et on va poursuivre avec les Affaires ressources humaines.

Charte de la diversité, de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations de l'UA	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; SGEN) 1

3) Affaires ressources humaines

a) Organisation de l'administration générale

Monsieur le Président

Le premier point concerne l'organisation de l'administration générale. Je donne la parole à Madame la DGS.

Madame la Directrice générale des services

L'idée était de restructurer l'organigramme de l'administration générale. Un DGS, trois DGSA. Un DGSA sur l'administration générale, qui sera directement rattaché à la division Scolarité, enfin toutes les divisions Métiers. En ce qui me concerne, je garderai les divisions Ressources (« ressources » ou « supports », on a repris cela dans les documents de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR). L'idée est d'arriver à bien structurer parce que derrière il y a l'histoire de la hiérarchie directe, les EPI, l'accompagnement des collègues et l'accompagnement des directions. Même si on est transversal au niveau de la direction générale (les DGSA sont sur tous les domaines), on voulait quand même organiser un peu mieux l'administration pour les collègues. Avez-vous des questions ?

Cet organigramme n'est pas un *organigramme cible*, mais un *organigramme direct*. C'est ce qu'on va mettre en place immédiatement, s'il est validé. Vous voyez qu'on a mis les directions, avec tout ce qui est transversal, et sur le côté, il y a les pôles.

Au niveau polaire, deux DGSA RAF. Et, même chose, on a organisé les rattachements par rapport à l'activité.

Jusqu'à présent, les deux collègues DGSA étaient également directrice des relations internationales ou directrice de cabinet. Aujourd'hui, elles sont uniquement DGSA RAF. Il n'y a plus de directrice de cabinet, mais un cabinet dans lequel il y a une cheffe de cabinet et les assistantes du président. Le cabinet est rattaché directement au président (on a mis « HSE »), et l'agent comptable est rattaché directement au président.

Je précise que ce sont des organigrammes hiérarchiques et non des organigrammes fonctionnels. C'est pourquoi il était important de remettre les cases au bon endroit. Cela n'a rien de spectaculaire, pas de profond changement, c'est juste une réorganisation pour que cela plus clair.

Monsieur le Président

Juste un petit mot avant de vous laisser la parole, pour compléter le propos de Madame la DGS. Concernant les deux collègues de pôle DGSA RAF, qui avaient aussi des missions centrales qu'on avait souhaité leur confier, je voudrais préciser clairement qu'elles n'ont pas démerité ni l'une ni l'autre. Il ne s'agit en rien d'une sanction ou d'une action de ce type. Simplement, c'était compliqué administrativement d'avoir des responsabilités en central. On s'en est rendu compte à l'usage et au niveau des pôles. En termes d'indemnités aussi, on ne pouvait pas émarger sur deux régimes différents. Voilà, c'est un peu compliqué de valoriser tout cela. On a préféré (dans l'intérêt même des collègues qui ont été associés à la décision et qui sont tout à fait d'accord) qu'elles se recentrent sur leurs missions de DGSA et de RAF. Cela évite un grand écart un peu un délicat. Mais je tiens à l'indiquer clairement ;, en aucun cas elles n'ont démerité, ni l'une ni l'autre, aux relations internationales ou au cabinet de la présidence.

Je vois une main levée. Je crois que c'est Madame GUILLOU.

Madame Gladys GUILLOU, UNSA Éducation

Une question type. Concernant les responsables des directions, qui sera leur N+1 ? La DGS ? Le Président ?

Madame la Directrice générale des services

Il me semblait que c'était clair. En ce qui concerne, la DGSA, c'est tout ce qu'il y a sur le domaine fonctions supports. En ce qui concerne le DGSA de l'administration générale, c'est tout ce qu'il y a sur la fonction soutien, en N+1, j'entends.

Madame Gladys GUILLOU, UNSA Éducation

Très bien. Je vous remercie.

Madame la Directrice générale des services

Après, là aussi il y a une réalité. On entend bien que le Président est responsable de tous les personnels. Tous les personnels BIATSS sont rattachés hiérarchiquement à la DGS, mais vous comprenez bien que ce n'est pas possible d'avoir tout le monde en première ligne. Cela signifierait que j'aurais tous les personnels de l'administration.

Monsieur le Président

D'autres remarques ou questions ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

J'ai une question concernant la cellule Qualité. Je n'ai pas compris ce dont il s'agissait.

Madame la Directrice générale des services

L'idée de créer cette cellule est de mettre le contrôleur de gestion ou la contrôlease de gestion), lorsqu'elle sera recrutée, il y aura un intendant de données (qui est déjà en place, c'est juste sa mission qui va un peu changer), et il y aura la responsable de la cellule Qualité également. Contrôle interne, cellule Qualité. L'idée de cette cellule Qualité est de faire comme un bureau d'études, avec des personnes expertes. Il n'y a pas de hiérarchie au sein de cette cellule. Les agents seront directement rattachés à moi. C'est de travailler de manière tout à fait transversale et de travailler ensemble sur des dossiers.

Monsieur le Président

Monsieur STATNER ?

Monsieur Erick STATNER, FSU

Deux remarques. Une remarque de forme tout d'abord, j'ai été surpris de voir qu'au niveau de l'UFR Santé, l'école doctorale, on a des cases qui sont plus grandes. Cela m'a laissé penser qu'il y avait une dépendance entre la DOSIP qui serait une dépendance de l'UFR Santé. Je trouve un peu troublant de voir des cases plus grandes.

Madame la Directrice générale des services

On va les changer.

Monsieur Erick STATNER, FSU

Deuxième remarque, j'ai été surpris de ne pas voir le BFCA (Bureau de la formation) dans cet organigramme. Je ne sais pas si c'est une volonté ou pas ?

Madame la Directrice générale des services

Ce n'est pas une direction ni un service. Ce sont les directions qui figurent. On n'a pas tout mis ici. C'est uniquement la structure de l'administration générale. Il manquerait beaucoup de choses, sinon.

Monsieur le Président

Oui, le BVE, BVAP, le BFCA... Ce sont des services internes au PUR, qui n'apparaissent pas.

Madame la Directrice générale des services

Chaque direction, chaque pôle fait son organigramme, et cela se décline à l'intérieur.

Monsieur le Président

D'autres questions ou remarques ? Madame SEVENO.

Madame Caroline SEVENO, FSU

J'avais une question sur la communication. Elle n'est pas dans l'organigramme présenté. Elle serait extérieure ?

Monsieur le Président

Pour l'instant, il n'y a pas vraiment de service de communication. Il y a un cabinet qui pilote et coordonne les actions de communication.

Madame Caroline SEVENO, FSU

C'est donc le cabinet ?

Monsieur le Président

Oui. D'ailleurs, à un moment, il y avait un poste de chargé de communication à l'intérieur du cabinet, mais qui n'a pas été pourvu. Pour l'instant, c'est donc le cabinet qui s'en occupe, avec bien sûr l'aide des acteurs extérieurs au cabinet, mais la coordination se fait au niveau du cabinet.

Madame Caroline SEVENO, FSU

Merci.

Monsieur le Président

Je propose qu'on passe au vote sur cet organigramme. Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Merci beaucoup.

Organigramme de l'administration générale	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; SGEN) 1

b) Organisation de la direction des ressources humaines

Monsieur le Président

Nous allons plus spécifiquement dans la direction des ressources humaines. Madame la DRH va dire quelques mots.

Madame la DRH

Bonjour à tous, sur le modèle de ce que vient de vous présenter Madame la DGS, il ne s'agit pas d'une organisation cible mais bien d'une organisation à implication directe, dans le sens où nous ne faisons que structurer l'existant et rendre plus visibles les missions premières d'une Direction des ressources humaines. Historiquement, la Direction des ressources humaines était articulée autour de quatre items à l'Université des Antilles. Là, on a souhaité rationaliser pour une meilleure lecture. En réalité, ce qui était porté dans l'organigramme d'avant se retrouve dans la proposition actuelle, avec des missions complémentaires qui n'étaient pas couvertes, comme l'accompagnement des parcours professionnels, la mobilité et le handicap qu'on retrouve dorénavant dans le service de développement RH et la question du maintien dans l'emploi, qui sont des éléments phares et qui font écho au projet porté par le schéma directeur handicap que vous avez eu à adopter tout à l'heure.

Que dire d'autre, que la question de la QVT qui n'apparaissait pas auparavant, QVT et santé, accompagnement individuel des fins de carrière dans un contexte. Comme vous le savez, on va être amené très certainement à travailler un peu plus longtemps et se posera nécessairement à certains moments de nos parcours, cette question de l'accompagnement au moment où on est un peu cassé et on ne peut plus.

La gestion des services enseignement et rémunérations accessoires sort de la gestion individuelle pour rejoindre le service d'appui au pilotage RH. Nous travaillons sur ces questions en étroite collaboration avec les composantes de l'UA qui initient les dossiers au plus près de là où se fait l'heure d'enseignement. La DRH n'intervient que pour la vérification de la légalité et la mise en paiement.

Une nouveauté quand même, nous scindons la gestion individuelle de la gestion collective parce que ce n'est pas la même approche. D'un côté, on est sur un accompagnement individuel et de l'autre, une approche plus opérationnelle des processus RH. Nous allons très largement communiquer, dès lors que vous vous serez positionnés sur ce projet, et après le conseil d'administration à venir.

Bien entendu, il y aura une déclinaison de façon à ce qu'on s'approprie ce nouvel organigramme, et surtout, que vous ayez une connaissance fine des agents qui vont intervenir dans ce cadre au sein de la DRH, pour mener à bien les missions que nous devons porter. Voilà. Merci.

Monsieur le Président

Merci Madame la DRH. Avez-vous des remarques ou des questions sur ce point ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

J'ai une question, Monsieur le Président. Merci beaucoup de préciser que cet organigramme sera complété par des personnes qui seront des interlocutrices pour les personnels qui en auraient besoin.

Ma question concerne le point précédent. Cette modalité de communication est-elle prévue pour l'organigramme de l'administration générale ?

Monsieur le Président

Je crois qu'on n'a pas bien compris. On vous a entendu, mais si vous pouvez reprendre la question tout de même ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Je reprends la question. Madame la DRH a expliqué (c'est une très bonne chose) que cet organigramme qui précise les missions à effectuer, sera accompagné d'un organigramme qui sera diffusé aux personnels contenant les contacts des personnes qui vont effectuer ces missions. C'est une très bonne chose. Ma question était de savoir si ce sera la même chose pour l'organigramme de l'administration générale. Il y avait un vrai besoin qui s'exprimait en préparant ce conseil avec les collègues, de savoir qui fait quoi au niveau des services de l'UA.

Madame la DRH

Tout à fait. L'idée est de procéder de la même manière avec tous les organigrammes, que ce soit celui de l'administration générale, de la DRH ou des autres directions. Il nous appartient encore de voir cette mise en place. Lorsqu'on modifie un organigramme, vous voyez ici qu'il y a les noms volontairement. L'idée est de faire un lien avec l'annuaire et de pouvoir publier nos organigrammes également sur le site internet. On a donc encore un petit travail atelier pour voir comment on va mener cette action. Et ce sera communiqué. L'idée est d'identifier les gens. Un organigramme est très important. C'est l'ossature même d'une structure, et à travers un organigramme, on comprend l'organisation d'une structure. C'est fondamental pour tout le monde, que ce soit en interne ou en externe. Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Tout à fait, merci beaucoup.

Monsieur le Président

D'autres demandes de précisions, d'autres remarques ? Non. On passe au vote.

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

Nous passons au point 4.

Organigramme de la direction des ressources humaines	Nombre de votants	9
	Abstention	0
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	9 (5 UNSA Education ; 3 FSU ; 1 SGEN)

4) Affaires financières : Complément CIA/primes 2022

Monsieur le Président

Pour ce faire, je laisse la parole rapidement au Directeur des affaires financières de l'Université, Monsieur SUBITS.

Monsieur Vincent SUBITS

Merci Monsieur le Président. Bonjour à tous. Comme chaque année, on va voter, en CSA puis en CA, l'autorisation de distribuer au titre de l'exercice 2022 sur l'exercice 2023, des primes pour les personnels oubliés en 2022.

Monsieur le Président

Avez-vous des questions ? Chaque année, malheureusement, pour une raison ou une autre, des personnes *passent à la trappe*, si j'ose dire, et qu'on récupère en début d'année pour qu'elles ne soient pas lésées et reçoivent également leur CIA ou leur prime de fin d'année. Madame CARENE ?

Madame Betty CARENE, UNSA Éducation

Pouvez-vous préciser le mot *oublié*, le *personnel oublié* ? Ce sont du personnel qui n'a pas eu de salaire ?

Monsieur Vincent SUBITS

Cela n'a rien à voir avec le salaire. Très concrètement, cela concerne six titulaires et cinq contractuels sur l'ensemble de l'établissement, deux pôles confondus. Pour les six titulaires, trois sont partis en retraite, trois ont quitté l'établissement de manière définitive en cours d'année. C'est pourquoi les chefs de service les ont « oubliés », entre guillemets, dans la répartition des primes, tout simplement.

Monsieur le Président

D'autres questions ou remarques sur ce document ?

Madame Paule AUBATIN, FSU

Le document que vous avez fourni n'est pas ce que j'attendais.

Monsieur Vincent SUBITS

C'est-à-dire ?

Madame Paule AUBATIN, FSU

Le jour de notre discussion, on avait demandé combien de personnels seraient concernés par ce montant.

Monsieur le Président

J'ai bien entendu votre remarque, on sera plus précis la prochaine fois en donnant le nombre d'agents concernés. C'est important, sachant que, comme l'a dit Monsieur le Directeur financier, dans la mesure où ces personnels n'étaient pas présents toute l'année, le versement du CIA ou de la prime se fait au prorata du nombre de mois. C'est pour cette raison que les montants peuvent paraître peut-être un peu bas, mais quelqu'un qui n'a travaillé que cinq mois, aura $5/12^{\text{ème}}$ du plafond sur les douze mois de l'année, s'il a le plafond bien sûr. On n'est pas sur des montants de 100 % sur toute l'année. Mais vous avez raison, on pourra indiquer le nombre de personnes et éventuellement les motifs généraux qu'on retrouve chaque année, qui font que parfois quelqu'un n'est pas présent.

Monsieur Vincent SUBITS

On doit encore vérifier l'éligibilité d'un contractuel pour information, et on ne met jamais le nombre car il faudrait le mettre sur le précédent document, sur tous les personnels pour qui on vote en CIA et en primes. On ne le met pas pour eux, pourquoi on le mettrait pour le complément ?

Madame Paule AUBATIN, FSU

Quand je lis le texte, « ... régularisé au prorata du temps passé dans l'établissement... elles peuvent être cumulatives avec un CIA versé en 2022... un CIA qui serait versé fin d'année 2023, dans le respect du plafond maximum de la catégorie et du groupe de l'agent. Les agents contractuels qui pourront en bénéficier devront être en poste depuis au moins un an ou avoir signé un contrat ... ». Donc, hors contractuels, sur contrat de recherche et ayant déjà reçu une prime en 2022. Lors de notre discussion, on s'est posé la question concernant les taux. Le taux de 0 %, c'est le président qui doit prendre la décision. Le taux de 1 % peut être au maximum à 100 % des agents de l'établissement. Et les taux entre 75 % et 100 % inclus peuvent être attribués au maximum à 34 % des agents de l'établissement. À aucun moment, il n'est question d'agents oubliés dans ce versement.

Monsieur le Président

Non mais tout le monde est d'accord. On ne va pas avoir de dialogue pendant trop longtemps. J'ai bien pris note que la première partie du document est le rappel de ce qui a été voté et qui correspond à tout le monde, pour les versements des primes et CIA, que vous soyez malheureusement « oublié », si ce n'est pas le bon terme, en tout cas que vous ayez été oublié ou pas, quelle que soit l'année N ou l'année d'après, pour le rattrapage, c'est la même règle pour tout le monde. Maintenant, ce qu'on va faire, je pense que c'est quelque chose d'exceptionnel et si on peut voir si on s'améliore, c'est bien de pouvoir quantifier le volume d'agents qui n'aurait pas été pris en charge l'année où ils devaient l'être. Cela veut dire qu'il y a quand même une petite faille dans la méthode, si on a des agents qui... Voilà, on va trouver des solutions au niveau interne pour que cette quantité d'argent diminue et si possible soit mieux répertoriée et qu'on n'oublie personne du coup. Je suis d'accord pour ce cas précis puisqu'il s'agit quand même d'un petit raté, qu'on arrive à quantifier ce raté, pour s'améliorer tout simplement. Sinon, la première partie du document était le rappel des textes qui avaient été votés par le Conseil d'administration de l'université concernant cette attribution des primes.

D'autres remarques ou questions sur ce document ?

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Monsieur le Président, comme vous l'avez fait remarquer, le document qu'on nous soumet, c'est un rappel de ce qui a été voté. Mais on va voter quoi ? On ne peut pas nous demander de voter ça en l'état s'il n'y a pas de précisions. Je suis complètement d'accord avec l'intervention de la collègue.

Monsieur le Président

Ce qui est demandé, c'est expliqué à la fin. C'est vrai qu'il y a beaucoup d'explications au début, mais quand même l'avant-dernier paragraphe indique qu'il est mis au vote une enveloppe globale (contractuels inclus), pour ces reliquats payés avant 2023 au titre de l'année 2022, de 10 000 € maximum. Donc, ce qu'on vous demande, c'est de donner votre avis sur le fait qu'on débloque 10 000 € pour régulariser la situation de ces agents qui n'ont pas pu bénéficier de primes ou de CIA en 2022, contrairement à 98 % des agents très certainement. Effectivement, le document peut être amélioré, on est tout à fait d'accord, on est preneur, mais c'était quand même inscrit. Mais c'est vrai que noyé dans le flot d'informations, ce n'était pas très visible. Oui, Monsieur PLACIDE ?

Monsieur Patrick PLACIDE, UNSA Éducation

Juste une petite remarque sur la forme. Je crois que nous sommes compétents sur précisément le principe, mais pas sur les montants. En aucun cas, ce comité n'a de compétences en matière financière.

Monsieur le Président

Nous sommes tout à fait d'accord.

Monsieur Patrick PLACIDE, UNSA Éducation

On vote le principe et pas le montant.

Monsieur le Président

Nous sommes d'accord. On en reformulera mieux l'année prochaine, si jamais il y a encore des personnes à régulariser. On fera les choses un peu plus précisément. D'où l'intérêt d'en discuter en séance pour s'améliorer.

D'autres remarques ou d'autres questions ? Non. Je vous propose qu'on passe au vote.

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Il y a une abstention.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Je vais m'abstenir sur ce vote.

Monsieur le Président

Une abstention. D'autres abstentions ? Non. Qui vote contre ? Aucun. Donc, une abstention pour ce document. Merci beaucoup.

Organigramme de l'administration générale	Nombre de votants	9
	Abstention	1 (FSU)
	Contre	0
AVIS FAVORABLE	Pour	8 (5 UNSA Education ; 2 FSU ; 1 SGEN)

5) Questions diverses

Monsieur le Président

Nous en avons terminé avec les points de l'ordre du jour. Restent les questions diverses. Il y en avait beaucoup, on va donc essayer d'aller suivant un bon rythme.

Question sur le règlement intérieur

Monsieur le Président

Cette question du règlement intérieur est revenue à plusieurs reprises. Nous avons un document d'une dizaine de pages (quatorze très exactement), largement partagé au niveau national en termes de règlement intérieur de CSA pour les universités nationales. On l'a adapté à notre situation, bien entendu. Mais, je n'ai pas souhaité mettre ce point à l'ordre du jour parce que je souhaite que vous puissiez travailler ce document et faire des propositions. Si on vous l'avait soumis, on aurait discuté en séance, mais ce ne serait pas allé bien loin et on aurait voté un document qui aurait été produit uniquement par l'administration et qui serait une copie voisine, en tout cas de ce qui existe dans toutes les universités. L'idée n'est pas de tout réinventer, mais de préciser un certain nombre de choses, notamment sur notre fonctionnement particulier puisque nous avons deux sites distants, la Martinique et la Guadeloupe, et une architecture statutaire très particulière.

Sur les questions de fonctionnement, notamment pour les questions diverses, etc., je vous invite à y réfléchir. On vous transmet cette semaine ce document projet que vous pourrez travailler. Je ne vais pas m'impliquer dans des groupes de travail. Je vous propose de manière totalement autonome de discuter entre organisations comme vous le souhaitez, soit au sein de chaque organisation, soit entre organisations syndicales. On fera un point en CSA si vous avez trouvé un consensus ou pas, on va discuter de toutes les propositions. Notre prochain CSA, ça va aller très vite, début mars selon le calendrier qui a été proposé à la communauté. Lors de ce CSA, si vous avez pu travailler, on examinerait ces propositions. Sachant qu'il faut transmettre les pièces sept à huit jours avant, cela veut dire que fin février, il faut qu'on puisse envoyer la version prenant déjà en compte un certain nombre de vos propositions. Après, on verra si elles sont conservées ou pas, mais en tout cas, on va les inscrire dans le document.

Madame la Directrice générale des services

Je propose de me tenir à votre disposition si vous souhaitez échanger sur ce que vous souhaitez faire évoluer par rapport à la version que nous allons transmettre, sachant qu'on s'est fortement inspiré du décret. Le seul et unique décret que nous avons sur le sujet, est le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020. On attendait un autre décret un peu plus précis, un décret d'application, que nous n'avons toujours pas, ce qui explique que les universités se sont organisées. Comme le précisait notre président, nous avons cette spécificité polaire qui complexifie un peu notre règlement intérieur. Mais au-delà, les universités se sont organisées et se sont inspirées de ce décret. Donc, je vous invite à le lire avant de vous pencher sur notre règlement intérieur. D'ailleurs, vous trouverez la plupart des réponses que vous avez posées au début de la séance.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Excusez-moi d'interrompre. La dernière intervention soulève deux questions. D'abord, je ne sais pas qui a parlé. Et surtout, si vous pouvez répreciser les références du décret parce que je n'ai pas eu le temps de les noter. Merci beaucoup.

Monsieur le Président

C'est le décret 2020-1427, du 20 novembre 2020.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Très bien, Merci beaucoup.

Madame la Directrice générale des services

Et c'est la Directrice générale des services, Marie-Laure LOPEZ.

Monsieur le Président

Vous aurez les visas dans le document qu'on vous enverra. Vous aurez tous les textes réglementaires en première page. Vous pouvez commencer dès maintenant, mais dès qu'on vous transmettra le document cette semaine, vous pourrez commencer à étudier tout cela.

Sur le fonctionnement du CSA, c'est pareil, il se décline au niveau du règlement intérieur. On a parlé des questions diverses, cela en fait partie, mais aussi les modalités de réunion etc. Ces questions sont évoquées dans le règlement intérieur. J'espère donc qu'on sera dans les temps pour le prochain comité social d'administration début mars. Ce serait l'idéal. Mais, je préfère un travail bien fait, quitte à ce que l'on prenne un délai un peu long, plutôt que d'y aller au pas de course et avoir un document qui n'est pas optimal.

On a aussi la formation spécialisée, on ne l'oublie pas. Il y aura l'élection d'un secrétaire pour cette formation spécialisée du CSA. Là aussi, je pense qu'il faut déjà indiquer les modalités de cette élection et de sa désignation dans le règlement intérieur, avant de s'y atteler. C'est aussi quelque chose d'important.

Tout cela figure dans le décret qu'a cité Madame la Directrice générale des services. On a du pain sur la planche. On démarre une nouvelle instance et il faut tout mettre en place. On s'appuie sur les textes, on n'invente rien. On vérifie que ce que l'on propose n'est pas contraire à la réglementation. Et je pense qu'il faudrait une lecture du service juridique avant. Je ne sais pas si on pourra être dans les temps pour mars, je ne suis pas tout à fait sûr, mais je l'espère. Si on ne l'est pas, ce n'est pas la fin du monde, si on attend le troisième comité pour mettre ce règlement intérieur en action. Mais on verra, si vous êtes prêts, je serai prêt.

Question sur l'installation du CSA**Monsieur le Président**

Concernant l'installation du CSA, en vertu de quelle réglementation vous pensez à cette procédure d'installation ? Nous avons eu un vote au conseil d'administration en mars 2022 (je m'en souviens, j'étais déjà président) qui indiquait la création du CSA et des deux CSAS. Il y a eu aussi celui du 7 juin. Puis, nous avons eu les élections professionnelles et nous avons arrêté la composition de ce CSA et des CSAS. Cette procédure d'installation correspondrait donc à quoi ? Pour moi, toutes les choses sont installées. Je ne voudrais pas qu'on entame des procédures qui ne sont pas légales. Si jamais, dans le décret ou dans un texte, il y a quelque chose qui indique qu'on doit le faire, on le fera bien entendu, mais je n'ai pas cette information à l'heure actuelle. Si on se base donc sur ce qui existait tant au niveau des CTS, etc., on n'est plus dans le même cadre réglementaire. Donc pour l'installation, si vous avez un document, il n'y a aucun problème, c'est que je n'ai pas vu cette disposition sur l'installation.

Madame la Directrice générale des services

L'installation est bien à l'arrivée.

Monsieur le Président

L'arrêté a été pris. La délibération du conseil d'administration a été faite. Pour moi, tout est bon.

Madame la Directrice générale des services

Ce qu'on appelle une installation d'une instance, s'il y a des arrêtés, ils ont été pris. Il ne restait plus qu'à organiser le fonctionnement, qui se fait via un règlement intérieur. Comme vous l'a précisé le président, si ce n'est pas fait demain ou après-demain, ce n'est pas grave. On a un décret, on se référera donc au décret où tout est organisé et précisé. L'installation est faite, l'organisation est en cours.

Madame Caroline SEVENO, FSU

C'était une question qui avait été soulevée lors des réunions préparatoires par la FSU. On se posait la question si l'arrêté suffisait ou s'il fallait un PV d'installation en plus. C'est pour cette raison que j'avais soulevé au préalable la question par mail. Mais si l'arrêté suffit, cela nous convient.

Madame la Directrice générale des services

Tout à fait, l'arrêté est transmis au rectorat, au ministère, et déposé sur le site intranet de l'université pour qu'on puisse communiquer.

Madame Caroline SEVENO, FSU

Merci beaucoup.

Madame la Directrice générale des services

Je vous en prie.

- Question sur la formation

Monsieur le Président

Il y avait une question de Madame GUILLOU également, en plus du RI qu'on a traité avec le fonctionnement, question aussi de Madame SEVENO (je ne dis pas les syndicats pour aller un peu plus vite, excusez-moi). Il y avait une question sur la formation. Madame la DRH, si vous voulez répondre ?

Madame la DRH

En fait, c'est habituel. Nous avons l'habitude dans les organisations de mettre en place ce type d'action, dès lors que les instances sont installées. Cela va se mettre en place assez rapidement dans le cadre de ces instances. On reviendra vers vous, le temps de faire les appels qui vont bien. Aucun problème. On a bien noté cette exigence qui doit être respectée. Dès lors qu'on parle de formation spécialisée, il faut maîtriser le contexte, les textes et la réglementation tout ce qui s'y rapporte. Très rapidement, nous reviendrons vers vous pour ces questions.

Madame la Directrice générale des services

Je me permets de compléter les propos de Madame la DRH. L'article 94 du décret 2020 dit que les représentants du personnel non titulaires ou suppléants des formations spécialisées, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Nous ne sommes pas en retard car c'est bien écrit : « *au cours de leur mandat* ». Mais bien évidemment ...

Monsieur le Président

... L'idée est de le faire en début de mandat bien entendu, vous l'avez compris, et pas quand tout se termine. La direction des ressources humaines, en la personne de sa directrice, s'est saisie de la question.

- Question sur le télétravail

Monsieur le Président

Il y avait une question de Madame LAUCHEZ concernant le télétravail. Pouvez-vous préciser ? Vous n'avez pas été très explicite.

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Tout à fait. Comme il s'agissait juste de donner l'intitulé de la question. Je ne sais pas du tout si c'est le lieu, mais je profite tout simplement du fait qu'on soit réuni parce que plusieurs agents ont eu à nous soumettre cette interrogation sur le cadre au niveau du télétravail. Qu'est-ce qu'il en est tout simplement ? Au niveau de la crise sanitaire que nous nous avons passée, certaines choses ont été mises en place. C'est plus du travail en distanciel que du télétravail, puisque des choses manquaient et à mettre en place. Par exemple, on n'a pas cherché à savoir si les agents étaient dotés en matériels, en équipements pour pouvoir réaliser leurs missions, des choses comme ça. En tout cas, aujourd'hui, qu'est-ce qu'il en est de cette procédure de télétravail au sein de notre université ?

Madame la directrice des services généraux

La loi 2016 prévoit la possibilité du télétravail au sein de l'administration. Trois dispositifs existent. Il y a ce qu'on appelle le télétravail cadré, réglementé. En fonction des activités télétravaillables (je me permets de rappeler que tout n'est pas territorial), on met en place un contrat entre l'administration et l'agent pour permettre le télétravail à domicile. D'abord, un cadrage général doit être organisé et pensé entre nous, c'est-à-dire la gouvernance, l'administration et les partenaires sociaux. Parce qu'il y a la loi, mais il y a ce qu'on peut faire et ce qu'on souhaite faire également, notamment le nombre de jours accordés dans une administration. C'est le télétravail cadré où il y a un jour fixe précisé qu'on ne peut pas changer.

Ensuite, il y a ce qu'on appelle le *volant de jours*. C'est un nombre de jours qui seront votés au sein de l'Université. Il permet aux personnels d'être un peu plus « souples » entre guillemets pour choisir ces jours de télétravail.

Le troisième dispositif, c'est le télétravail qui a été mis en place en cas de crise, mais qui fait partie maintenant des dispositifs officiels. En cas de crise, on peut le mettre en place puisqu'il existe.

Pour répondre à vos questions en ce qui concerne le télétravail au sein de l'Université, bien évidemment, la volonté politique de la gouvernance tend à mettre en place le télétravail. Déjà parce que cela répond à un besoin X ou Y de l'administration ou des agents. Il n'empêche qu'une réalité insulaire s'impose à nous. Cette réalité, c'est tout simplement d'avoir la possibilité de télétravailler. Il y a quand même beaucoup de zones blanches où les collègues n'ont pas forcément accès à Internet, et télétravailler sans accéder à l'Internet, c'est un peu compliqué. Et surtout, surtout, le point bloquant, c'est au niveau de notre messagerie. Tant que nous serons sur ce système de messagerie qui est différent entre la Martinique et la Guadeloupe, parce qu'on n'a pas du tout le même système, ce sera très compliqué. Pour la Martinique, sans doute peu, cela pourra se faire beaucoup plus facilement, mais, pour nous, en Guadeloupe ce n'est absolument pas possible. Pourquoi ? Regardez : si je veux télétravailler à partir de mon iPhone, je ne peux pas parce qu'on doit choisir un seul support. Si vous avez choisi votre ordinateur, vous faites quoi ? Vous allez transporter l'ordinateur ? C'est très compliqué. Notre messagerie aujourd'hui ne nous permet pas, en tous les cas difficilement, de mettre en place du télétravail. Même si vous avez des VPN avec lesquels vous pouvez y accéder, il faut avoir suffisamment de débit chez vous, ce n'est pas simple. On a donc cette problématique technique pour mettre en place. Donc, on y travaille. Un groupe de travail se met en place pour acheter une boîte de messagerie qui s'appelle *Partage*. Mais, ce n'est pas simple, il faut du temps à l'informatique et à l'établissement pour mettre en place une messagerie commune que l'on déploierait auprès de tout le monde, au-delà des agents de la messagerie. Cela touche les personnels contractuels et les vacataires, mais également les étudiants. Vous comprenez que c'est un travail d'ampleur à mettre en place, et je vous assure qu'on s'y attelle. En tout cas, la volonté est là.

Madame Paule AUBATIN, FSU

C'est donc pour tout le monde, Guadeloupe et Martinique ?

Madame la Directrice générale des services

L'idée est d'avoir le même message pour tout le monde, sinon cela n'aurait pas de sens. Sinon on reste comme ça. Mais vous avez raison de poser la question. En tous les cas, en l'absence d'une telle messagerie, je ne vois pas comment on peut mettre en place le télétravail. Je me permets de vous rappeler que le télétravail est l'organisation du travail, c'est du travail et non pas me connecter quand je veux. Non. On organise le télétravail, on organise la journée de travail. Il faut donc que le collègue puisse accéder à sa messagerie, à la base de données de l'établissement dans sa journée de travail.

Monsieur le Président

Merci, Madame la DGS. Madame CARENE ?

Madame Betty CARENE, UNSA Éducation

En ce qui concerne le télétravail, qu'est-ce qu'il en est de la sécurité des documents, notamment les documents confidentiels ?

Madame la Directrice générale des services

C'est la raison pour laquelle je disais que le télétravail, ça s'organise. En dehors du télétravail de crise qui s'impose à nous, un télétravail s'organise. Vous aurez véritablement un échange, un contrat entre votre N+1 et vous. Tout n'est pas télétravaillable. Et de toute manière, vous ne serez jamais en télétravail cinq jours. Ce sera un jour, peut-être deux, on verra, mais en tous les cas, cela s'organise. Si vous avez des documents très sensibles, il est évident que vous n'allez pas partir chez vous avec, ils vont rester à l'université. Si toute votre activité (je dis n'importe quoi) tourne autour de documents sensibles, votre activité n'est pas télétravaillable. Tout n'est pas télétravaillable.

Madame Betty CARENE, UNSA Éducation

Merci.

Monsieur le Président

Merci beaucoup. Vous l'avez compris, le télétravail est un dispositif réglementaire très contraignant, qui demande beaucoup de précautions et beaucoup de travail si on veut le mettre en place. On n'est plus du tout dans un cas d'urgence sanitaire, type pandémie, où on travaillait à distance de manière beaucoup moins contrainte, contraignante. Là, les choses sont beaucoup plus compliquées. Il y avait une demande de parole, je crois. Alors, ce n'est pas un débat, il faut quand même avancer sur ce point. Donc, une dernière prise de parole en Martinique, je crois ?

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Oui, je ne veux pas monopoliser la parole. Si je comprends ce que vous dites, le cadrage du télétravail ne peut pas être applicable par rapport à ce problème de messagerie ? Enfin, la mise en œuvre ?

Madame la Directrice générale des services

C'est une des difficultés.

Madame Corinne BELSON LAOUCHEZ, UNSA Éducation

Je serais tentée de dire que c'est dommage. Si le Covid nous a bien appris quelque chose, c'est que les équipes sont capables de faire du télétravail. Je préfère dire du travail à distance parce que tout n'était pas réuni pour permettre aux agents d'être dans de bonnes conditions pour pouvoir faire le télétravail.

Madame la Directrice générale des services

C'est ça.

Madame Corinne BELSON LAUCHEZ, UNSA Éducation

En tout cas chez nous à l'INSPE, s'il fallait mettre des bureaux virtuels et des choses comme ça, en plus de la messagerie, le nécessaire était fait. Notamment pour les équipes de scolarité, le travail se faisait avec les outils, les logiciels auxquels ils avaient accès depuis chez eux. C'est que les choses sont possibles. Je pense qu'il y a donc une réflexion à mener pour ne pas être lésé par rapport à d'autres administrations, tout simplement. Merci pour votre réponse.

Madame la Directrice générale des services

Oui, oui. Merci.

Monsieur le Président

Madame la DRH ? (Ensuite on va passer aux bilans sociaux).

Madame la DRH

Oui, comme vous le disiez Madame la DGS, le vrai sujet, c'est la question de la préparation de ce télétravail. En réalité, avant même de savoir, la loi est là, elle dit ce qui est possible et ce qu'on peut mettre en place dans les établissements. En fait, c'est ce que notre structure, notre environnement de travail peut supporter en télétravail. Donc, se posera la question des outils, mais pas que. Se posera aussi la question des modalités de mise en œuvre, parce que tout le monde ne peut pas télétravailler. Après, se posera aussi la question de la vie en communauté. Le télétravail, en soi, est une bonne chose, le fait de ne pas avoir à prendre la voiture et à être dans les bouchons. Mais, il faut aussi parler et préparer la vie de la communauté sur le temps du travail au travail. Et ça, c'est important. C'est pour ça qu'il ne faut pas se précipiter. Il faut prendre le temps, travailler sur les outils, travailler sur la vie du collectif au travail, au sein des locaux de l'université. Puis, mener en parallèle cette réflexion avec des groupes de travail sur les activités, les fonctions qui sont télétravaillables. Puis, il faut décliner les activités, parce qu'on peut très bien avoir en soi une fonction qui ne soit pas télétravaillable, mais à l'intérieur de cette fonction, avoir des activités, par exemple rédiger des comptes rendus de réunions. Dès lors qu'on est équipé d'un ordinateur par exemple, on peut rédiger des comptes-rendus de réunions. Mais, est-ce qu'on va rédiger des comptes rendus de réunions pendant 7 heures ou 8 heures à la maison ? Donc, se posent toutes ces questions. J'ai envie de dire qu'il est presque urgent d'attendre d'être en ordre de marche pour s'approprier ces sujets et se structurer autour des groupes de travail en fonction des thématiques, qu'il s'agisse de la thématique outils, qu'il s'agisse de la thématique métiers, fonctions et activités.

Monsieur le Président

Madame la DRH, je vous propose de garder la parole pour la question sur les bilans sociaux dont nous avons déjà parlé à plusieurs reprises.

- Question sur les bilans sociaux

Madame la DRH

Moi aussi, j'ai été amenée à faire le même constat que vous. Le dernier bilan social à disposition est le bilan social qui porte sur l'année 2019. Il n'y en a pas eu après. La réglementation avec la loi de transformation de la Fonction publique a changé – cette même loi qui prévoyait l'institution de ce comité social d'administration. On ne va plus parler de *bilan social*, mais de *rapport social unique*. C'est un sujet sur lequel vous allez avoir à vous exprimer lors du prochain CSA, prévu le 2 mars. Nous allons vous proposer quelques indicateurs. Là, c'est plus contraignant, quelque chose de plus construit que ce qui existait avant. Avant, chaque établissement travaillait son bilan social en fonction de l'arrêté ministériel, quand vous mettez généralement un document papier ou un

document sur l'intranet de l'établissement. Aujourd'hui, la réglementation contrainte de mettre à disposition une base de données. Nous allons donc travailler avec la DSIN sur comment mettre en place cette base pour que vous puissiez avoir accès aux informations et aux indicateurs qui sont prévus. Dans le même temps, dès le mois de mars, vous aurez communication d'un certain nombre de données sociales. Et puis, nous allons vous proposer une méthodologie, et on verra comment, petit à petit, nous allons avancer sur ces questions de données pour ce *rapport social unique* tel que nous aimerions tous pouvoir en disposer, c'est-à-dire une cartographie de l'établissement au travers des chiffres qui y seront portés.

- Question sur le paiement des nouveaux personnels

Monsieur le Président

Merci. Madame la DRH, beaucoup de questions concerne votre service, puisqu'il s'agit maintenant du paiement des nouveaux personnels, y compris les tuteurs/tutrices. C'est une question de Monsieur GUIEU. Il me semble que des avances sont mises en place depuis très longtemps. Je ne sais pas si cela fonctionne à 100 %, en tout cas en général, la plupart ont reçu une avance. Mais je vous laisse expliquer comment cela fonctionne.

Madame la DRH

Dès lors qu'un nouveau personnel arrive à l'Université, nous prévoyons la mise en place d'un acompte en fonction du calendrier de paie. À l'heure où je parle, je ne dis pas que nous soyons complètement à 100 %, très bons sur le sujet. Je ne dirai pas que l'on peut avoir quelques ratés mais, pour que vous ayez une idée complète de la situation, il faut savoir qu'une paie se clôture six semaines avant la date à laquelle vous avez le virement sur votre compte. Quand quelqu'un nous rejoint, le 1^{er} septembre par exemple, la paie de septembre est déjà terminée depuis quinze jours. Un titulaire qui arrive le 1^{er} septembre, doit signer son procès-verbal d'installation. Tant qu'on n'a pas ce document qui prouve qu'on a installé le nouveau collègue, l'agent comptable ne peut pas mettre en paie. C'est prévu dans la nomenclature des pièces comptables : sans PVI, on ne paie pas. Pour autant, on essaye d'être réactifs, c'est-à-dire qu'on essaie de préparer le dossier en amont de façon à ce que, dès lors que nous avons le document qui va pouvoir débloquent la situation, on puisse mettre en place un acompte.

Après, les acomptes, c'est selon un calendrier. Ici, aux Antilles, c'est le calendrier de la DRFIP de la Martinique. Donc, il faut attendre les *trains d'acompte* (comme on les appelle) pour pouvoir bénéficier de ces acomptes. Quand bien même on aurait tout bien fait, si le train d'acompte est prévu le 10 octobre, le nouveau personnel aura son acompte le 10 octobre, malgré le fait qu'à la DRH, nous ayons mis en place le dispositif en amont avec le concours de l'agence comptable. Donc, tout cela pour vous dire que des contrats sont externes à l'établissement et d'autres qui sont inhérents à l'établissement. Nous sommes en train de les surmonter. Au moment de ma prise de fonction, Monsieur le Président m'a dit : « *Madame la DRH, dans le respect des textes réglementaires, je vous invite à être facilitatrice* ». Depuis ma prise de fonction, c'est ce que je fais : on rappelle toujours la réglementation et dans le même temps, on essaye d'accompagner toutes les structures de l'Université de façon à ce que nous soyons dans une démarche continue d'amélioration. Là aussi, cela fait partie des objectifs de notre démarche d'amélioration.

Cela concerne aussi les tuteurs et tutrices étudiants. Il faut savoir que ce sont des collègues – je dis des *collègues* parce qu'on les paie – et qu'ils sont payés après le service fait, c'est toujours la grande difficulté. On va prendre l'exemple du mois d'octobre : on a fini les heures d'octobre, le temps que le service fait arrive à la DRH, on est début novembre. La paie de novembre est déjà terminée. La paie de décembre est en passe de l'être. Potentiellement, ce sont des jeunes qui attendent cet argent et qui ne seront pas payés avant le mois de janvier. C'est très compliqué. Nous essayons donc de voir comment nous pouvons nous améliorer. Dans d'autres universités, des dispositions particulières sont mises en place, un système de lissage, mais cela demande qu'on soit très réactif,

et que tous les acteurs de la chaîne soient sensibilisés aux problématiques. Donc, nous sommes conscients qu'il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant d'être complètement opérationnels et performants sur tous ces sujets, mais nous sommes mobilisés et nous espérons y arriver très prochainement avec le concours de toute la communauté.

- Question sur le bilan des heures complémentaires

Monsieur le Président

Merci, Madame la DRH. Encore une question sur les heures complémentaires. C'est un sujet qui nécessite une petite clarification, question de Monsieur GUIEU, sur le bilan des heures complémentaires, car je n'ai pas bien saisi.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Je peux apporter un complément. En fait, les collègues aimeraient un justificatif, un document qui atteste le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Monsieur le Président

J'ai du mal à comprendre parce qu'une déclaration de service fait est arrêtée par le doyen, le directeur ou la directrice de composante. Ce document décline les heures effectuées par l'enseignant ou l'enseignant-chercheur, notamment les heures complémentaires. Donc, cela existe déjà dans un document. Au début, c'est une déclaration prévisionnelle, puis en fin d'année, quand l'année universitaire se termine, tout le monde signe, cela arrive au niveau de la présidence d'ailleurs aussi, puis c'est sur cette base que l'enseignant ou l'enseignant-chercheur est payé pour ses heures complémentaires. Donc, un tel document existe déjà, avec des signatures de la hiérarchie.

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

Rappelez-moi son nom parce que je n'ai pas saisi.

Monsieur le Président

C'est le *service fait* au niveau de la *déclaration de service* qui est prévisionnelle au début, mais qui à la fin est finalisé et signé par l'enseignant-chercheur, le directeur ou la directrice de la composante et le président de l'université. Sur ce document, apparaissent toutes les heures de cours, de travaux dirigés, de travaux pratiques qui ont été effectuées, le référentiel aussi, tout ce qui a été effectué par l'enseignant ou l'enseignant-chercheur, y compris les heures complémentaires qui apparaissent clairement. Il y a le service statutaire, parce que tous les enseignants n'ont pas le même service statutaire effectué, en fonction des décharges ou de leur statut tout simplement. Puis, il y a les heures complémentaires. C'est détaillé puisqu'il y a tous les enseignements effectués ligne par ligne, à chaque niveau (L1, L2, master etc.). Ce document est signé. L'enseignant-chercheur peut avoir accès, j'imagine, puisque c'est lui qui le remplit et qui est le premier signataire. Pour la version finalisée, je ne sais pas si on le lui transmet ?

Monsieur Cyrille GUIEU, FSU

C'est peut-être la question qui est posée. Que le document existe, je n'en doute pas. Qu'il soit transmis aux intéressés, cela paraît peu sûr. De mon expérience personnelle d'enseignant, je crois bien n'avoir jamais vu un tel document. Je ne m'en suis jamais préoccupé non plus, mais je pense qu'il y a un problème de transmission de pièces.

Monsieur le Président

On vérifiera le circuit. Une fois qu'il est signé par le dernier signataire, la dernière autorité, si l'enseignant y a accès d'une façon ou d'une autre. L'idéal aurait été qu'il y ait accès dans son

environnement de travail. Ce serait le plus simple. En tout cas, on a pris bonne note. J'ai mieux saisi la question sur ce document qui existe, mais dont il s'agirait de savoir s'il est disponible ensuite, ce qui serait normal bien entendu.

- Question sur le périmètre du CSA

Monsieur le Président

Monsieur STATTNER avait une question sur le périmètre du CSA, je ne sais pas si c'est vraiment une question. Le décret 2020-1427, que Madame la DGS a cité tout à l'heure, décrit l'ensemble des compétences du périmètre du CSA, y compris dans sa formation spécialisée. Certains éléments seront repris dans le règlement intérieur, très certainement. On pourra reprendre certains articles de ce décret dans le règlement intérieur qui rappelle les compétences du CSA.

Chers collègues, nous avons terminé. On vous transmet au plus vite, dès cette semaine, le projet de règlement intérieur qu'il conviendra d'étudier, d'amender etc. Et comme Madame la DGS l'a dit, elle est à votre disposition si vous voulez faire des échanges, des navettes avec elle, y compris de participer à une réunion. Si vous voulez que l'administration soit présente dans des échanges entre organisations, il n'y a pas de problème. On a une seule contrainte, c'est que huit jours avant le CSA, il faut qu'on transmette les pièces. Donc, il faudrait qu'on ait une version stabilisée qu'on puisse transmettre, pas définitive bien sûr, on va peut-être enlever des choses, mais au moins avec vos propositions, qu'on puisse les ajouter lorsqu'elles sont réglementaires bien sûr, et qu'on en discute ensuite ensemble en CSA. Sachant que le prochain CSA, c'est le 2 mars. Cela ne laisse pas beaucoup de temps. En tout cas, merci beaucoup pour votre présence. Je vous dis à très bientôt sous cette forme le mois prochain. Merci à toutes et à tous. Bonne fin d'après-midi.

Le président


Signature
MICHEL GEOFFROY



Secrétaire de séance


Signature
FRANÇOIS BERTÉ

Secrétaire de séance Adjointe


Signature
H-Flore FLORENTIN