

Compte-rendu de l'AG de l'association L'Université d'Abord

Vendredi 25 janvier 2013

Présents : Serge Cohen, Rémy Poupot, Jean-Pierre Launay, Marc Reversat, Alain Milon, Nicolas Renon, Mathieu Leroy-Lerêtre, Martine Klughertz, Isabelle Dixon, Alain Blanchard, Vaddheay Ong-Meang, Vénéra Poinsot, Michael Toplis, Adam Walters, Lucienne Cherbonneau, Jean-François Arnal, Jean-François Trouilhet, François Dedieu, Thierry Canzoneri, Christel Lutz, Virginie Serin, Robert Carles, Jacques Vigué, Jean-Pierre Souchard.

Ordre du jour :

- 1) Qu'est-ce que Uda peut faire pour les BIATSS de l'université ?
 - 2) Compte-rendu du fonctionnement du CA de l'UPS
-

1) Qu'est-ce que « l'Université d'Abord » peut faire pour les BIATSS de l'Université ?

Nicolas RENON est en charge avec nos collègues BIATSS d'une réflexion sur cette question. Voir aussi les contributions de Jean-Pierre LAUNAY (Annexe 1) et de Monique GARDES (ancienne Vice-Présidente Déléguée aux Ressources Humaines) (Annexe 2).

Serge COHEN : à la lumière des dernières élections à l'Université (conseil de la FSI, élections générales du printemps 2012, conseil du SCAS), les problèmes rencontrés par nos collègues BIATSS de l'Université ne s'améliorent pas.

Il ne s'agit pas pour l'association de se substituer aux syndicats, mais de parvenir à discuter avec les BIATSS et faire émerger (d'ici 3 ou 4 mois) des propositions pour faire évoluer la situation.

Nicolas RENON : ce qui peut être fait dans l'immédiat, c'est écouter les BIATSS. Le spectre professionnel des BIATSS est très large. Dans sa contribution, Monique GARDES évoque le besoin de disposer d'informations chiffrées, ce qui a été quasiment fait par l'ancienne équipe. Suite à plusieurs discussions avec des BIATSS d'Uda, deux premiers points sont saillants :

- la reconnaissance du travail des BIATSS
- la relation entre les BIATSS et les enseignants-chercheurs (EC)

François DEDIEU : BIATSS et EC représentent 2 castes.

Alain MILON : chez les EC, la structuration professionnelle est relativement claire (équipe de recherche, équipe pédagogique). Par contre, pour les BIATSS, il se pourrait que ce soit moins clair : qui est responsable de quoi ? Qui est responsable de qui ? Le meilleur exemple est la structuration des services de la FSI à sa création.

Nicolas RENON et Lucienne CHERBONNEAU sont d'accord sur ce dernier point : les compétences ne sont pas prises en compte, ce sont plutôt les grades. C'est un problème de gestion des Ressources Humaines.

François DEDIEU souligne le fait que les BIATSS sont sous-représentés dans les instances universitaires (loi LRU), ce qui est un frein à l'évolution des pratiques et des mentalités.

Thierry CANZONERI : il faudrait des représentants des associations à la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE), il faut faire évoluer la loi dans ce sens. Il faudrait aussi qu'UdA ait une relation plus proche avec la DRH, comme les syndicats.

Isabelle DIXON : est-ce que la Commission Egalité Active (CEA) est mandatée pour s'occuper de ce fossé EC/BIATSS ?

François DEDIEU, membre de cette Commission, répond que non, mais qu'il peut faire remonter l'idée.

2) Compte rendu du fonctionnement du Conseil d'Administration de l'Université.

Voir les contributions de deux élus au CA, Robert CARLES (Annexe 3) et Vaddheay ONG-MEANG (Annexe 4).

Vaddheay ONG-MEANG revient sur le retard de la mise en application des décisions du CA par l'administration, c'est toujours un problème entre un EC (le Président) et un administratif (le Directeur Général des Services). Le CA actuel est en phase d'apprentissage avec beaucoup de conseillers qui sont nouveaux. La loi LRU charge énormément le CA, et il faut faire avec.

Annexes

Annexe 1 : contribution de Jean-Pierre LAUNAY au point 1

Annexe 2 : contribution de Monique GARDES au point 1

Annexe 3 : contribution de Robert CARLES au point 2

Annexe 4 : contribution de Vaddheay ONG-MEANG au point 2

ANNEXE 1 : contribution de Jean-Pierre LAUNAY au point 1)

Le premier constat que l'on peut faire est le **manque de transparence** :

- Manque de transparence quant à l'activité, aux procédures d'évaluation (voir plus bas)
- Manque de transparence quant à la répartition des personnels techniques. Au niveau des laboratoires, il est clair qu'elle est héritée de l'histoire. De manière plus générale, il n'y a jamais eu, à ma connaissance, de diffusion de tableaux ou de statistiques sur la répartition entre structures ou composantes.

Vie quotidienne : la question de la hiérarchie est beaucoup plus importante pour les BIATSS (évalués par le cadre « N+1 ») que pour les enseignants-chercheurs (évalués par des pairs plus lointains ou simplement la communauté scientifique). Dans les gros services techniques, on peut se demander si les BIATSS en position d'encadrement ont bien toujours les dispositions et la formation aux ressources humaines nécessaires. Dans le cas des tous petits services, il y a au contraire un risque d'isolement. Ceci peut être « confortable » au premier abord, mais présente de nombreux inconvénients par ailleurs, dont notamment l'importance de « l'effet avocat » lorsque la population des BIATSS est dispersée.

Reconnaissance de l'investissement : celle-ci est très faible, au nom d'un principe d'égalité mal compris. La qualité du travail est cependant connue par le bouche à oreille, mais ne se traduit pas de manière différentielle dans les dossiers.

Lorsqu'on compare avec le cas du CNRS, la situation la plus critique est celle des **carrières**. *En toute rigueur ce qui suit devrait être aussi la revendication des syndicats.*

Sur le fond, au niveau « macroscopique » : très faible nombre de promotions, beaucoup plus faible qu'au CNRS. A titre d'exemple, lors de la dernière campagne de changement de corps, une seule promotion pour toute la FSI (300 agents dont 220 promouvables). Il est certain que des contraintes budgétaires lourdes pèsent sur le dispositif, dont la non-prise en compte du GVT, qui fait que *budgétairement, un établissement n'a pas intérêt à avoir des promotions !* Mais le principe de la LRU devrait permettre des marges de manœuvre, si la communauté scientifique fait des choix. Faut-il s'interdire indéfiniment d'arbitrer (avec toutes précautions et les garde-fous concevables) entre les promotions et les recrutements ?

Au niveau de la forme, La procédure est obsolète et archaïque, tout en présentant les apparences de la rigueur. Les dossiers (toujours sous forme papier !) ne sont consultables que pendant un temps très court, la procédure démarrant tardivement, en attente d'un « top de départ » du ministère ; les instances chargées de l'évaluation primaire (pôles, composantes) servent de variable d'ajustement dans le calendrier. L'ironie de l'histoire est que les promotions étant très faibles, les dossiers sont toujours les mêmes d'une année sur l'autre ; on ne voit donc pas pourquoi il faut attendre d'hypothétiques instructions (qui ne peuvent rien changer sur la contrainte de fond) avant de lancer la procédure.

Il faudrait bien entendu informatiser la procédure, mais attention car une telle démarche est une œuvre de longue haleine et comporte de nombreux pièges. Une procédure informatique mal conçue peut se révéler lourde et décourageante. Il faudrait impérativement qu'elle soit conçue avec les usagers.

Seul point positif, pour les catégories C postulant au corps des techniciens, il existe des promotions en nombre non-négligeable. Ceci correspond en toute logique à l'élévation du niveau de technicité des métiers. Mais pour ces promotions modestes, la règle est toujours de

remonter au niveau national, ce qui maintient une procédure très lourde et peu en rapport avec la réalité du terrain.

Pour terminer, **la responsabilité des enseignants-chercheurs** dans cet état de fait ne peut être ignorée. Soumis eux-mêmes à une pression extrême et à l'atomisation des tâches, ils n'ont pas toujours le temps de s'intéresser au travail des BIATSS. Mais il est révélateur que lorsqu'on entend parler « des demandes postes », il s'agit toujours implicitement des postes d'enseignants-chercheurs. Il importe que la communauté universitaire réalise que l'Université ne peut fonctionner avec une seule catégorie de personnels : il faut des enseignants-chercheurs certes, mais aussi des personnels techniques, administratifs, des chercheurs à plein temps, des enseignants à plein temps, etc...

ANNEXE 2 : contribution de Monique GARDES au point 1)

Concernant les BIATSS, vous trouverez ci-après la note bilan écrite à la demande du président Fourtanier et présentée au CA du 2 mai 2012. Vaddheay vous a envoyé le document complet (incluant le bilan des autres VPD et chargés de mission) il y a plusieurs mois de cela. Je précisais (rubrique carrière) qu'un état des lieux sur les promotions était en cours de réalisation (en fait il était quasi-achevé et s'appuyait sur plusieurs années d'analyse, 5-7 au total) et si la liste POSITIF avait été réélue il aurait été présenté dès le début du mandat. Concernant la répartition entre structures et composantes, D. Cribbs chargé de mission BIATSS avait étudié pour partie le dossier et il me semble qu'il avait présenté quelque chose sur le sujet, au moins en CoDir (à confirmer avec lui). Enfin, les statistiques et bilans de tous les personnels sont présentés depuis 2009 (ou 2010) dans le bilan social. C'est une obligation de la LRU/RCE. Le bilan social est présenté au comité technique (ex CTP) et le document est ensuite déposé sur l'Intranet où vous pouvez le télécharger. Je me souviens qu'une communication avait aussi été faite sur le bilan social via UPS@CTUS ainsi que communication UPS chaque année sous la mandature de Gilles Fourtanier.

Note de Monique Gardes, VPD Ressources Humaines, présentée au CA du 2 mai 2012

Emploi : la campagne 2013 des emplois d'enseignants et enseignants chercheurs (à commencer par le recensement des emplois disponibles et leur répartition) doit débuter avant la fin mai afin de répondre aux impératifs de calendrier du Ministère pour la publication des postes, et de procéder aussi aux recrutements des ATER et PR/MCF invités. De plus, une proposition de répartition des avenants d'enseignement pour les doctorants contractuels doit se faire avant l'été.

Concernant les emplois BIATSS, un chiffrage précis des emplois libérés doit aussi être réalisé rapidement, ainsi que la définition d'une politique d'affichage, d'attribution et/ou redéploiement des emplois pour 2013-2014.

Enfin, l'état des lieux sur le recrutement des EC sur la période 2008-2011 (4 années au total) (présenté au CA du 2 avril 2012) met en évidence que le taux d'endorecrutement est trop élevé au regard des cibles fixées par le Ministère dans le cadre du contrat quinquennal de l'UPS : 35,8% au lieu de 25% et 72% au lieu de 50% pour les MCF et PR, respectivement. Une politique doit se mettre en place dès cette campagne de postes afin de réduire significativement le taux d'endorecrutement, et de préserver l'attractivité de l'établissement vis-à-vis de l'extérieur.

Carrière : le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) est impacté par la politique d'avancement de nos personnels (changement de corps ou de grade). Des mesures doivent être prises pour suivre l'évolution du GVT dans le temps, et anticiper les impacts financiers des avancements sur la masse salariale et le GVT en particulier. *N-B : certains avancements sont imposés par l'extérieur sans lien direct avec les capacités financières de l'UPS, par ex l'avancement des EC au titre du CNU.*

Concernant les promotions BIATSS, un état des lieux est en cours de réalisation par les services RH afin d'avoir une vision d'ensemble sur les promotions sur liste d'aptitude et changement de grade, dans les différents services et composantes, par corps et catégories d'emplois. Ce document doit être présenté aux différents conseils de l'UPS, et servir d'aide à la décision pour prendre les mesures politiques qui s'imposent.

La cartographie des emplois et des compétences BIATSS doit se poursuivre et s'accélérer dans le but de parvenir rapidement à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de l'établissement.

Temps de service, primes, référentiel des équivalences horaires pour les EC : le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat est de 1607 heures de travail effectif. Les contraintes budgétaires pesant sur le financement des établissements ainsi que le maintien des emplois existants demandent aujourd'hui plus que jamais, à ce que la réglementation sur le temps de travail soit contrôlée et respectée.

Concernant les primes BIATSS, le travail de réflexion entamé sur la PFR (prime fonction-résultats), notamment pour les personnels de l'AENES, doit se poursuivre et se concrétiser par des mesures de réajustement d'indemnités. De plus, la mise en application de la PFR pour d'autres catégories de personnels BIATSS, notamment les ITRF, doit être étudiée.

Concernant les enseignants-chercheurs, le temps de travail est composé pour moitié d'une activité d'enseignement et pour moitié d'une activité de recherche. Le président arrête les décisions individuelles d'attribution de service des EC, après avis motivé du directeur de l'unité de recherche de rattachement, et du directeur de composante formulé après consultation du conseil de la composante, *article 5 du Décret 2009-460 du 23 avril 2009*. Le référentiel des équivalences horaires (voté au CA du 4 juillet 2011, ainsi que ses amendements votés au CA du 2 avril 2012) doit être mis en application rapidement par les composantes, et une estimation du budget nécessaire pour l'application des mesures doit être réalisée par les services. De plus, l'attribution d'un volume horaire pour chaque fonction du référentiel ne doit pas se faire indépendamment dans chaque composante concernée, ceci afin de ne pas créer des disparités dans l'application de la réglementation et le temps de service des EC de l'établissement. Enfin, le référentiel existant doit être complété par la reconnaissance des activités administratives, autres que celles liées à la pédagogie ou la recherche qui figurent déjà dans le référentiel de l'UPS.

La politique de la prime d'excellence scientifique (PES) doit être définie cet automne au plus tard, sachant qu'il ne sera plus possible de faire appel à l'instance nationale pour une évaluation des dossiers pour la campagne 2013 des PES.

ANNEXE 3 : contribution de Robert CARLES au point 2)

Préliminaire : je siége pour la première fois, et depuis seulement 8 mois, au CA de l'Université ; je n'ai donc aucun élément objectif comparatif avec un fonctionnement antérieur du CA, ni avec aucun fonctionnement d'un quelconque Conseil depuis la mise en

place de la LRU ; en outre je n'ai pas été impliqué dans les groupes de travail ou commissions mis en place pour instruire certains « gros » dossiers.

1. Le fonctionnement du CA me semble pâtir du mode de représentation hyper-majoritaire résultant de la LRU. **L' « opposition » réduite à une faible minorité ne peut pas intervenir efficacement avec une argumentation percutante et constructive.** Je crois que le fonctionnement du CA lors de la mandature précédente, souffrait du même problème et le rôle de l'opposition s'y limitait souvent à des interventions sur des points de procédure. Ceci n'est donc pas imputable à la « couleur » actuelle de la liste majoritaire. Je sais que le nouveau texte de loi devrait abandonner cet effet de bonus disproportionné, ce qui me semble sain sur le double plan de la représentativité et de l'efficacité. Je note cependant que le Président actuel (BM) était conscient de cet écueil, ce qui l'a conduit à demander à l' « opposition » d'être présente au Bureau du CA. Dans ce dernier, 3 membres d'UdA, dont 2 se réclamant de l' « opposition », sont ainsi présents.

2. Le rôle du CA a été jusqu'à présent d'ordre strictement « administratif » - ce qui peut paraître étymologiquement logique - mais on peut regretter que des **ordres du jour toujours surchargés ne laissent que très peu de place aux débats sur la stratégie (la « politique » de l'Université) et aux « remontées de terrain ».** Seuls, des éléments d'information sont donnés en début de séance sur les gros dossiers (Idex, Campus, interactions avec les organismes : Ministère, Région, PRES, EPST...) mais ils ne sont pas discutés. Deux raisons me semblent expliquer cela :

- la loi actuelle prévoit que « tout doit passer en CA », ce qui, pour une grosse Université comme l'UPS, pluridisciplinaire et multi-sites, induit un **nombre de dossiers exorbitant.** Ce point aussi a été relevé dans d'autres universités (cf. *rapport Le Déaut*) et devrait être modifié dans la future loi, afin que le CA joue un rôle plus stratégique et plus efficace. Une délégation de pouvoir devrait être donnée à des structures subalternes. On note que déjà la Présidence actuelle avait décidé que le CA ne reviendrait pas sur les choix formulés majoritairement au CEVU et au CS. Ainsi seul le problème du contrôle continu en Licence a fait l'objet d'une navette, avant d'être finalement validé en CA, et ceci malgré une opposition des étudiants. La **mise en place** (lors de la précédente mandature) **d'une « énorme » FSI, à marche forcée et sans analyse approfondie de son articulation avec les conseils centraux, et entre les volets enseignement et recherche,** a induit des conflits d'intérêt sur beaucoup de dossiers qui ne peuvent être arbitrés en CA,

- l'urgence des **très gros dossiers** (renégociation de l'I dex et du Plan Campus) était incompatible avec un passage et discussions en CA. Personnellement, je pense que ces dossiers ont été traités avec une remarquable efficacité par la présidence actuelle. En particulier, le « nouvel Idex » a été approuvé unanimement par les tous les partenaires du PRES, les instances locales, les EPST, le Ministère et le commissaire général à l'Investissement.

3. Le fonctionnement ou plutôt les « dysfonctionnements » de l'Université n'ont pas été évoqués jusqu'à présent en CA et n'ont pas fait l'objet de débat. Il est clair que le **temps de réponse aux préoccupations quotidiennes des usagers est très (toujours trop) long** mais ce défaut ne me semble pas imputable au CA. Beaucoup de réponses appropriées nécessitent effectivement une instruction de dossiers complexes, donc longue, et je pense qu'un certain nombre de commissions y travaillent depuis le début de la nouvelle mandature. Si l' « administration » fonctionne mal - et fonctionnait mal - cela me semble relever de la direction générale des services qui ne faisait pas son travail. C'est ainsi que l'on découvre que des **directives votées en CA** depuis plus d'un an (ancienne mandature donc) **ne sont**

toujours pas appliquées. Un point qui me semble important et porteur d'espoir, est le **recrutement d'une nouvelle directrice générale des services** : elle semble être compétente, efficace et d'une bonne (humaine) autorité, si j'en juge ses interventions lors des séances du CA. On peut espérer que le fonctionnement de l'administration (organisation des chaînes de gouvernance) sera amélioré.

ANNEXE 4 : contribution de Vaddheay ONG-MEANG au point 2)

Proposition de CR concernant mon intervention pendant l'AG d'Ud'A du 25 janvier 2013, sur le fonctionnement du CA de l'UPS, présidé par Bertrand Monthubert, dont je suis membre élue, avec Monique Gardes, au titre de la liste POSITIF, soutenue par les associations Ud'A et AGIR.

Pour répondre à Robert sur le délai de la mise en l'application des décisions du CA, quelle que soit la mandature, cela montre l'existence d'un problème de relations entre les politiques et l'administration centrale.

Concernant les effets de la LRU, celle-ci procure une ultra majorité au CA et, en conséquence, cela tue le débat, mais c'est le cadre légal et c'est pourquoi les dossiers sont travaillés en amont. Sous la mandature de Gilles Fourtanier, il y avait le CoDir, réunissant les VP, VPD, les chargés de missions mais aussi les responsables politiques des UFR et les responsables des services, où il y avait des échanges sur les dossiers en cours, où les informations sur les décisions du CA étaient données : ce CoDir était un vecteur d'informations (riches et nombreuses).

Le fonctionnement du CA est lié à un ODJ long et ce qui allonge la durée des CA ; actuellement, l'inexpérience des nouveaux élus les amène à beaucoup interroger les personnes compétentes, qui présentent les dossiers à traiter, pour comprendre et donc prendre des décisions. Nous sommes donc dans une période d'adaptation et d'apprentissage, incontournable quand un CA se renouvelle mais qui a pour conséquence de le rendre inefficace ; inefficacité dont la majorité au CA a conscience puisqu'elle l'impute régulièrement aux actions menées par l'ancienne gouvernance. En tant que conseillère sous cette mandature comme sous celle qui la précède, je regrette que le président Monthubert n'ait pas distribué officiellement le document d'une vingtaine de pages, établi par les VP, VPD et chargés de missions de la mandature de Gilles Fourtanier, faisant état des affaires courantes urgentes à régler (document que je vous ai fait parvenir, repris dans son intégralité en annexe du CR du CA du 2 mai 2012, et téléchargeable [ici](#)).

Ce qui est aussi dérangeant dans le fonctionnement de ce nouveau CA :

- L'ajout de points à l'ODJ, hors bureau et sans consulter ou informer préalablement les membres du bureau dont Monique Gardes et moi-même sommes membres. Malgré mon intervention sur ce point à plusieurs reprises en CA, cette pratique a continué. La réglementation qui régit le fonctionnement de cette instance n'étant pas suivie, je l'ai signalé officiellement au Recteur. (Je ne développerai pas sur ce point mais je reste à la disposition des membres d'Ud'A, ainsi que les documents liés à ce recours auquel Monique Gardes s'est associée). La mise en place de la réglementation relève de la DGS et est sous la responsabilité du président ;

- La nécessité de relire les CR des CA car les propos tenus par les élues « POSITIF » sont soit omis soit lissés, ce qui enlève la teneur même de nos interventions et les rendent sans intérêt.

Ce qui est dérangeant dans le discours de la nouvelle gouvernance pendant les CA, c'est la recherche de bouc-émissaire pour ce qui ne va pas dans notre Université et que le responsable à ces dysfonctionnements soit systématiquement l'ancienne gouvernance. Cette façon de faire, qui relève, de mon point de vue, de la « pensée unique » peut amener à des drames humains comme, notamment, le licenciement sans raison tangible au regard du droit du travail d'un collègue BIATSS de la DTSS en CDI. Si, avec l'arrivée d'une nouvelle gouvernance, on licencie des collègues qui ont travaillé avec la gouvernance précédente (chasse aux sorcières ?), il nous faut, associations, syndicats et autres, rester vigilants afin que ce type d'actions, qui relève de la « pensée unique », et qui n'est pas l'éthique de notre monde universitaire, ne devienne majoritaire au sein de l'UPS.