

Comité Social d'Administration

22 septembre 2023

Ordre du jour:

1. Approbation du procès-verbal du CSA du 3 mai 2023 (vote).
2. BIATSS : revalorisation des bases de valeur de la continuité de service et des vacances administratives (pour avis).
3. Nouvelles grilles indiciaires contractuels BIATSS (pour avis).
4. Rémunération des contractuels enseignants (pour avis) :
 - 4.1 - Nouvelles grilles indiciaires contractuels (pour avis).
 - 4.2 - Revalorisation du montant du complément de rémunération pour les contractuels du 2nd degré en CDI (pour avis).
 - 4.3 - Mise en place d'une indemnité de suivi des étudiants pour les contrats à durée déterminée (pour avis).
5. Mise en place d'une Prime de Reconnaissance de l'Investissement Pédagogique (pour avis).
6. Campagne d'emploi 2024 – Enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur (pour avis).
7. UFR LLSH - fonctionnement temporaire du département de psychologie - année 2023/2024 (pour avis).
8. Questions diverses.

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 22 septembre 2023 à 9h00, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
M. Christian ROBLÉDO Président	Présent
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Mme Françoise GROLLEAU 1 ^{ère} Vice-présidente, en charge du Conseil d'administration	Excusée
M. Éric DELABAERE Vice-présidente Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines et du dialogue social	Présente
M. Stéphane RIGAULT Directeur de la prévention et de la sécurité	Présent

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Présente	M. Damien PICARD	Présent
FSU et printemps écologique			
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
M. Laurent SAINTIS	Présent	M. Manuel ROUGER	Excusé
Mme Sigrid GIFFON	Présente	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
M. Jérémie CLOTAULT	Présent	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	Mme Nathalie CLEMENT	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Présente	Mme Patricia MALLEGOL	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Excusée	M. Pascal RUFLIN	Excusée
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :

Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :

Alain PAGANO

A 9h00, le quorum étant atteint, M. Christian ROBLÉDO, Président, ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est secrétaire de séance et Alain PAGANO, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

M. Christian ROBLÉDO annonce que le point 5 relatif à la mise en place d'une Prime de Reconnaissance de l'Investissement Pédagogique ne sera pas soumis à l'avis du CSA.

Il rappelle que les PRAG se sont organisés en collectif et qu'ils ont démissionné de leur responsabilités administratives. Le 11 septembre, M. Christian ROBLÉDO a discuté avec le collectif angevin réuni en assemblée générale à l'IUT. Il rappelle qu'aujourd'hui, il y a toujours une différence entre le PES (2785 €) et la C1 (3500 €). M. Christian ROBLÉDO proposait de fournir un effort financier et de diminuer progressivement l'écart entre les deux primes.

Lors de cette assemblée, il avait proposé un dispositif permettant à l'établissement d'égaliser la prime des ESAS avec celle perçue dans le cadre de la C1 pour les enseignants-chercheurs, jusqu'à ce que la prime perçue par les enseignants-chercheurs atteigne la cible donnée de 4200€. Ce montant étant la trajectoire 2027 visée par la ministre pour la PES.

M. Christian ROBLÉDO a sollicité l'avis du collectif pour le 22 septembre 2023 afin de soumettre ces éléments en CSA et ensuite passer le dispositif au Conseil d'administration.

Le collectif s'est prononcé le 21 septembre 2023 : 79 personnes ont été sollicitées. 56 personnes ont voté et 77% refusent le dispositif, même s'ils soulignent la bienveillance de l'établissement. Le collectif n'a pas souhaité se désolidariser du mouvement national. Il ne veut pas, en acceptant ce dispositif, que le ministère pense que les établissements ont les moyens de prendre le relais.

Un membre de la FSU indique être solidaire avec ses collègues même s'il remercie également la gouvernance d'avoir essayé de trouver une solution temporaire. Il déplore en effet que l'Etat confie des responsabilités aux universités sans leur donner les moyens de les assumer

Il estime qu'essayer de rétablir l'équité est une bonne chose mais il rappelle qu'il faut lutter collectivement pour que l'Etat donne les moyens aux universités d'assurer leurs missions.

M. Christian ROBLÉDO indique qu'aujourd'hui il n'a pas connaissance d'éléments précis concernant un accompagnement particulier.

Une représentante FO évoque le désengagement de la région concernant un financement à la pédagogie. La représentante interroge le montant que cela représente pour l'Université.

M. Christian ROBLÉDO répond que le montant tri-annuel attribué était d'1,2 million d'euros. Il explique que les Présidents des Universités de Nantes, Le Mans et Angers ont écrit à la Présidente de région pour faire part de leur incompréhension et solliciter un rendez-vous afin de discuter sur ce sujet. Les Présidents n'ont pas été reçus. Il précise aux membres du CSA que s'ils n'ont pas de réponse dans les prochains jours, les 3 établissements voteront une motion à leur Conseil d'Administration.

Néanmoins, si les enseignants changent d'avis, M. Christian ROBLÉDO déclare que le dispositif est prêt. Le CSA pourra être réuni en urgence de manière à pouvoir ensuite voter celui-ci au CA avant décembre. Le dispositif s'enclenchera alors à partir du 1^{er} septembre de cette année. Il y aura un effet rétroactif.

1- Approbation du procès-verbal du CSA du 3 mai 2023 (délibération n°22 – 22/09/2023)

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité sociale d'administration du 3 mai 2023.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

2- BIATSS : revalorisation des bases de valeur de la continuité de service et des vacances administratives (délibération n°23– 22/09/2023)

Mme Delphine LORET présente cette proposition. Elle précise qu'il s'agit de prendre en compte la revalorisation du point d'indice qui est déjà intervenu, mais qui sert comme base pour les taux qui sont prévus dans l'instruction générale relative à la continuité de service. Il s'agissait de mettre à jour ces taux puisqu'ils avaient été faits l'objet d'un vote déjà du CA.

Par ailleurs, pour éviter de repasser ces revalorisations par la suite, elle propose d'introduire une règle d'automatisation de cette revalorisation en cas d'augmentation du point d'indice.

M. Éric DELABAERE est en accord avec la proposition d'automatisation.

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO demande au CSA d'émettre un avis sur les nouveaux montants des IFSE Sujétions, Remplacement et Astreintes ainsi que sur la nouvelle rédaction de l'instruction générale relative à la continuité de service annexe 1 point 7. Les membres émettent un avis favorable à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

3- Nouvelles grilles indiciaires contractuels BIATSS (délibération n°24 – 22/09/2023)

Mme Delphine LORET souligne que ces nouvelles grilles ont été abordées lors des groupes de travail de juillet.

Elle rappelle les principes d'élaboration des échelles de rémunération :

- Les grilles d'évolution de la rémunération sont calquées sur celles des personnels titulaires, y compris sur la durée du niveau (cf. échelon).
- Les grilles introduisent un « niveau d'avancement », en se référant aux grades d'avancement des titulaires pour éviter une stagnation des grilles au dernier échelon du 1^{er} grade du corps.

Elle explique que l'objet de la mise à jour est la prise en compte :

- Des revalorisations des grilles C et B, liées à la revalorisation du SMIC

- La refonte de la grille IGR, avec la fusion des 2 premiers grades IGR (Décret 2022-1750 du 30 décembre 2022)
- Pour l'ensemble des grilles, application de la revalorisation de 5 points qui prend effet le 1/1/2024 (D. n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat)

La mise en œuvre de ces évolutions interviendrait au 1/1/2024 et mettrait à jour les grilles annexées aux LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'Université d'Angers.

Mme Delphine LORET présente ensuite les différentes grilles. Ce qui est noté en rouge correspond aux revalorisations de C et B liées à la refonte des grilles de titulaire. Il y a à la fois le détail sur les indices et sur les durées d'échelons qui ont été modifiées. Les éléments en bleu représentent la prise en compte des 5 points d'indice. Cela ne change pas la durée de l'échelon. Les INM (et non pas les indices bruts) sont revus avec 5 points d'indice supplémentaires. Elle note une exception concernant celui d'ASI puisqu'il y avait un changement sur le premier échelon.

Mme Delphine LORET propose de s'arrêter sur les grilles D et A3.

Elle indique que sur le contrat A3 qui est lié à la grille des IGR, elle note beaucoup de changements sur les bas de grilles et sur les échelons.

Une légère différence est désormais introduite. Elle est liée à l'accès à la rémunération hors échelle puisque pour les IGR titulaires, cet accès « à la hors échelle » ne concerne pas l'ensemble des IGR mais uniquement un pourcentage (lié à l'avancement dans le corps des IGR hors classe puis l'échelon spécial). Pour être également cohérent avec les grilles des personnels contractuels, il y a aussi une condition d'accès à la rémunération hors échelle.

Elle précise la notion « des 25% » de l'effectif. Elle explique que l'effectif titulaire a été regardé et qu'il a été décidé d'apporter la même proportion entre les IGR classe normale et IGR hors classe qui auraient atteint la hors échelle.

Le principe est le même pour la grille des directeurs. La grille des IGR est prise comme base mais avec un début de grille plus haut que celle de contrat A3 permettant ainsi de reconnaître le niveau de responsabilité.

Mme Delphine LORET poursuit en précisant que les autres grilles (Infirmières, Psychologues de l'éducation nationale, Assistantes de service sociale) ont simplement la revalorisation de 5 points à partir du 1^{er} janvier 2024.

M. Éric DELABAERE complète les propos de Mme Delphine LORET. Il explique que ces grilles indiciaires restent exactement sur la même optique décidée en 2020-2021. Il précise qu'il s'agit ici d'une actualisation de ces grilles, (assez sensibles au niveau C et B) notamment en lien avec l'évolution des collègues titulaires. Il rappelle le principe d'égalité et le fait de caller la carrière des contractuels sur celles des titulaires. Il précise que la bonification des 5 points est intégrée car l'ensemble des titulaires de la fonction publique auront cette bonification de 5 points à partir du 1^{er} janvier 2024.

Un membre de l'UNSA souhaite des précisions sur l'application des 25% et comprendre pourquoi cela ne s'applique que sur les 2 grilles.

Mme Delphine LORET explique que cela correspond à l'accès « hors échelle » de la rémunération. Pour les IGR, elle se fait sur des tableaux d'avancement qui sont très restreints et encore plus pour l'échelon spécial.

L'objectif était d'avoir, pour les agents contractuels, un accès assez restreint comme pour les titulaires. Les 25% sont donc calés sur le pourcentage d'accès à la « hors échelle » pour les titulaires.

Un membre de la FSU demande quelle est la part de ceux qu'ils l'ont parmi les IGR de la « hors classe » parmi ceux qui sont éligibles.

Concernant la filière des attachés de l'administration de l'Etat, M. Didier BOUQUET précise que la « hors classe » représente 10% du corps. Cela est contingenté. L'échelon spécial correspond encore un pourcentage de la « hors classe ». Selon lui, ces 25% sont plutôt très favorables.

La FSU souhaite connaître la démarche qui va permettre à l'IGR contractuel d'accéder à cette hors-classe.

M. Christian ROBLÉDO souhaite une équité du mode d'évolution entre les titulaires et les contractuels. Il rappelle qu'il ne faut pas qu'il y ait une inégalité à rebours.

Pour les titulaires, il existe des contingents nationaux. Les contractuels ne sont pas dans les quotas de promotion. Il faudra avoir une réflexion pour adapter ce dispositif à l'échelle de la proportion des contractuels. Par ailleurs, il pourrait également être envisagé de calquer le processus de présentation de dossier devant une instance.

M. Christian ROBLÉDO souligne qu'il trouverait illogique que la progression jusqu'au dernier niveau d'un contractuel soit linéaire alors que pour un titulaire ça ne l'est pas forcément

L'UNSA souhaite que l'évolution de carrière soit égalitaire.

La FSU demande si cela nécessitera une modification des lignes directrices de gestion.

Mme Delphine LORET répond par l'affirmatif concernant les IGR. Elle précise que sur la grille des IGR et des Directeurs, des éléments sur la manière de servir, l'exercice des responsabilités ont été ajoutés. Elle annonce qu'il faudra définir une procédure. Sur les 25%, elle propose de donner un complément d'information dans un futur message dans lequel elle indiquera les chiffres exacts.

M. Christian ROBLÉDO souligne qu'il souhaite la mise en place d'un processus transparent. Si les grilles salariales sont égalisées, il faut ensuite égaliser le processus d'avancement et de promotion en relativisant avec le volume de contractuels.

L'UNSA tient à rappeler que les possibilités d'évolution des personnels de l'AENES sont moindres par rapport aux personnels de l'enseignement supérieur.

La FSU insiste sur le fait que l'heure complémentaire des enseignants est payée en dessous du SMIC.

Une représentante de l'UNSA s'interroge sur la création d'une instance ou d'un comité pour les contractuels CDI. Elle questionne les modalités de mise en place, la composition et le fonctionnement.

Mme Delphine LORET répond qu'il faut dans un premier temps, travailler sur les LDG. La CCPANT pourrait peut-être être impliquée.

La représentante UNSA indique faire partie de la CCPANT et n'avoir aucune compétence pour évaluer de tels dossiers. Elle demande s'il est prévu de former les représentants des personnels.

Mme Delphine LORET répond qu'il n'y a pas de formation pour les titulaires. Elle annonce cependant que cela fait partie des échanges qu'il peut y avoir entre représentants du personnel. Par ailleurs,

elle précise qu'il existe des formations pour remplir des dossiers d'avancement. Cette formation peut être utile pour les personnes "rapporteurs". Elle permet de savoir ce qu'il faut privilégier dans les dossiers d'avancement.

L'UNSA demande à la présidence si son ambition est de créer, par exemple, une passerelle de IGE à IGR ou de ASI à IGE.

M. Christian ROBLÉDO répond que cela est dans l'esprit du dispositif.

Mme Delphine LORET poursuit sa présentation avec la grille des contrats M, grille appliquée aux médecins du SSU, en référence à la grille des médecins de l'éducation nationale.

Elle rappelle le contexte qui amène à se poser la question de la grille de rémunération des médecins :

- Une forte tension sur les recrutements de médecins
- La majorité des médecins du SSU sont à temps incomplet
- Des préconisations de la CPU de revaloriser les médecins contractuels pour faire face aux nouveaux enjeux des centres de santé et faire en sorte que les universités demeurent attractives.

Ces préconisations sont déjà appliquées dans d'autres universités. Il y a également eu une demande du SSU de se voir appliquer les préconisations de la CPU qui est de faire référence en termes de rémunération à la grille des praticiens hospitaliers.

La grille des praticiens hospitaliers ne se traduit pas en IM. Ce sont des contrats forfaitaires. Le salaire dans cette grille est prévu avec des durées d'échelon.

Elle précise qu'en groupe de travail, il y avait 2 grilles de praticiens hospitaliers :

- une pour les praticiens qui étaient avec un temps de travail temps incomplet (à moins de 60%)
- une autre pour les temps allant de 60% jusqu'à temps complet.

Suite à des modifications, Mme Delphine LORET indique qu'il n'y a désormais plus qu'une seule grille des praticiens hospitaliers. Une proratisation sera donc appliquée pour un personnel qui serait à 50% ou à 40% en regard de cette nouvelle grille.

Il est donc proposé d'établir une grille de rémunération en référence à celle des praticiens hospitaliers applicable à compter du 1/1/2024.

M. Éric DELABAERE précise que les éléments évoqués précédemment se font sur ressources propres. Il explique également que l'Etat souhaite apporter des évolutions et transformer les SSU en SSE avec un abondement financier au moins partiel.

La FSU demande si le médecin du SSTU est également concerné.

Mme Delphine LORET répond que cela concerne les médecins du SSU. Le contrat des médecins du SSTU est lui en référence à la convention collective des services de santé au travail.

L'UNSA souhaite ajouter une remarque concernant la différence d'évolution entre la filière AENES et ITRF.

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote les nouvelles grilles indiciaires contractuels BIATSS qui est adoptée à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

4- Rémunération des contractuels enseignants

4.1- Nouvelles grilles indiciaires contractuels (délibération n°25 – 22/09/2023)

Mme Delphine LORET présente les nouvelles grilles indiciaires des contractuels enseignants. Elle précise que la rémunération initiale des contractuels enseignants est basée sur la grille des enseignants certifiés, expérience prise en compte (comme pour les titulaires) ainsi que diplômes. La progression de la rémunération se fait en référence à la grille « contrat E », également mise à jour pour prendre en compte l'augmentation des 5 points d'indice à compter du 1/1/2024

Cette grille (contrat E) est définie en référence à la grille des PRCE qui évoluera, le cas échéant, en fonction de la grille des titulaires.

Cette présentation est donc une mise jour de la grille de rémunération initiale et de la grille appliquée pour l'évolution de la rémunération en cours de contrat, par rapport à l'évolution des grilles des PRCE.

Une possibilité d'automatisation est proposée. Compte tenu de l'augmentation du point d'indice, il est nécessaire de mettre à jour les LDG (annexe 1c) et la procédure de recrutement des enseignants contractuels sur emplois vacants du second degré.

Selon la FSU, dans le 1^{er} tableau correspondant au moment du recrutement, pour une expérience de 13 ans et plus, le revenu brut mensuel est de 2446€. Alors que dans la seconde grille, pour arriver à 2446€, il faut 15 ans d'expérience d'enseignant. Elle s'étonne que l'expérience en enseignement soit moins valorisée que l'expérience par ailleurs.

Mme Delphine LORET a également remarqué ce delta. Elle pense que lorsque la grille de rémunération initiale a été construite, il y a eu une reprise d'ancienneté un peu particulière.

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au la mise à jour des grilles de rémunération des enseignants contractuels du 2nd degré, à compter du 1^{er} janvier 2024 qui est adoptée à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

4.2- Revalorisation du montant du complément de rémunération pour les contractuels du 2nd degré en CDI (délibération n°26 – 26/09/2023)

Mme Delphine LORET aborde la revalorisation du montant du complément de rémunération pour les contractuels du 2nd degré en CDI.

Elle explique que la rémunération des enseignants contractuels du 2nd degré est calée sur la grille des enseignants certifiés et un principe de reclassement (comme pour les titulaires) à la cédésation. Elle comprend également un complément de rémunération sur la base de la PES des enseignants titulaires « réévaluable chaque année en fonction des évolutions de la PES » (CA du 25/11/2021, base PES 2021 : 1546€ brut/an).

Le montant de la PES en 2024 est de 2785€ (arrêté du 1/8/2023). La proposition d'évolution pour les enseignants en CDI est de porter le complément de rémunération à hauteur de 2785 € bruts / an à compter du 1/1/2024.

M. Éric DELABAERE confirme les propos de Delphine LORET. Il explique que la gouvernance établit un complément indemnitaire pour les collègues CDI enseignants qui est l'équivalent de la PES avec une application pour le prochain budget (01/01/2024).

La FSU estime que le libellé « second degré » peut porter à confusion

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote la revalorisation du montant du complément de rémunération pour les contractuels du 2nd degré en CDI qui est adoptée à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

4.3- Mise en place d'une indemnité de suivi des étudiants pour les contrats à durée déterminée (délibération n°27 – 22/09/2023)

Mme Delphine LORET indique que l'on constate un manque d'attractivité sur les recrutements initiaux des personnels enseignants en CDD à l'UA par rapport à l'évolution indemnitaire dans le secondaire. Aussi, par homologie avec l'indemnité ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves), la gouvernance propose d'instaurer un nouveau complément de rémunération qui se nommerait "indemnité de suivi des étudiants" et qui aurait un montant équivalent à celui en vigueur au 1^{er} juillet 2022 soit 1256 € bruts par an. Le versement de cette prime serait mensualisé.

Par ailleurs, Mme Delphine LORET rappelle que cette indemnité n'a plus vocation à être versée dès que l'agent est en CDI, car il bénéficie, dès lors, du complément de rémunération spécifique.

M. Éric DELABAERE reprend la parole et relate les réflexions qui ont amené à cette proposition de complément rémunération. Il explique que l'établissement est « un tout petit peu mieux-disant » que l'éducation nationale par rapport au contractuel recrutés par exemple au niveau de l'académie de Nantes.

En revanche dans l'éducation nationale, les contractuels enseignants de type 2nd degré perçoivent également différents compléments indemnitaires : le socle de l'ISOE et également un complément de rémunération au titre de l'attractivité. Certaines des directions de l'Université d'Angers, très concernées par des recrutements de CDD (par exemple l'IUT), rencontraient de vraies difficultés à recruter.

Une membre de FO intervient et précise que l'ISOE vient de passer à 2556 € brut et qu'il a été choisi de prendre celui en vigueur en juillet 2022. Elle demande s'il est possible de se baser sur celui de septembre 2023.

M. Éric DELABAERE argumente que lorsqu'un collègue est cédé, il bascule sur l'équivalent de la PES, qui est actuellement à 2785 €. Il faut une construction cohérente. Budgétairement, l'Université d'Angers s'est calée sur le montant de la PES qui était perçue à cette époque. La proposition est donc basée sur 1256 €.

Il rappelle également qu'un bon nombre de contrats d'enseignants 2nd degré sont sur les ressources propres développées par les composantes. Les composantes ont intégré ce cadre-là dans leur construction budgétaire et ont projeté leur recrutement en conséquent. Procéder à une augmentation les mettrait en difficulté.

La représentante FO souligne que 1256€ ne représente que 104€ brut par mois en plus. Prendre le nouveau taux de septembre (2556 €) ne lui semble pas impossible financièrement car cela ne représente que 31 personnels. Si l'on se fixe sur l'augmentation de la l'ISOE de l'éducation nationale, cela fait un différentiel entre CDD et CDI de 100€ sur l'année.

M. Éric DELABAERE répète qu'il faut mettre ce montant en relation avec les 2785€ de la PES.

Une représentante de la FSU demande ce qu'il en est pour les ECER.

M. Christian ROBLÉDO répond que les ECER perçoivent la même prime (l'équivalent de la PES) que celle perçue par les ATER. Il explique qu'aujourd'hui, le type de contrat pour les ECER a été calé sur celui des ATER.

M. Éric DELABAERE confirme les propos du Président, l'établissement a choisi de caler l'évolution des ECER sur celle des ATER.

M. Christian ROBLÉDO souligne que ce choix a été discuté avec les représentants.

La FSU demande la durée limitée pour un ECER.

M. Éric DELABAERE répond que la durée est de 2 ans, voire 3 ou 4 ans dans certains cas particuliers.

Après échanges sur l'évolution des ATER, M. Christian ROBLÉDO met au vote la mise en place d'un complément de rémunération versé aux contractuels du 2nd degré en CDD, sur son montant, ainsi qu'à la modification de la rédaction des LDG afférentes, à compter du 1/1/2024. Cela est adopté avec 3 voix pour, 6 abstentions et 1 voix contre.

FO-ESR : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

FSU-PE : 0 contre, 5 abstentions, 0 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

5- Mise en place d'une Prime de Reconnaissance de l'Investissement Pédagogique

Point annulé.

6- Campagne d'emploi 2024 – Enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur (délibération n°28 – 22/09/2023)

M. Christian ROBLÉDO revient sur les contraintes de calendrier justifiant la présentation aujourd'hui d'une première partie de la campagne d'emploi : celle des enseignants du 2nd degrés affectés dans le supérieur.

M. Christian ROBLÉDO annonce qu'il y a 9 renouvellements cette année. Certains postes sont précisés en "susceptibles d'être vacants" (SV) car ce sont de "possibles départs" en retraite qui peuvent être reportés jusqu'au dernier moment.

Il précise que si la décision de départ n'est pas actée avant une certaine date, le poste n'est pas mis au concours.

Mme Delphine LORET complète les propos du Président. Elle précise que les 2 dossiers où il est indiqué "susceptibles d'être vacants" ne sont pas encore déposés. Ils sont donc publiés "en susceptibles de vacances" et il est possible de les retirer en décembre, après avoir vérifié que l'agent a déposé ou non son dossier de retraite. S'il l'a déposé, la publication est maintenue. Dans le cas contraire, la publication est retirée pour ne pas avoir 2 occupants sur le même poste.

La FSU demande s'il y a une veille de la DRH sur toutes personnes susceptibles de partir en retraite.

Mme Delphine LORET explique que ces départs à la retraite ont été étudiés dans le cadre de la campagne d'emploi. Ainsi la DRH sait finalement quel dossier d'agent vérifier. Cela permet de publier dès l'ouverture de la campagne ESAS des postes qui sont, soit vacants, soit susceptibles d'être vacants. Cela est possible dans le cadre de cette campagne. Cela permet à des personnes de postuler si elles le souhaitent, mais en sachant que potentiellement, le poste peut être retiré "au dernier moment", à la fin de l'année si l'agent qui occupe le poste ne part pas.

La FSU demande si la DRH interroge l'agent.

Mme Delphine LORET explique que la DRH va vérifier que son dossier est déposé auprès du service des pensions.

Concernant les créations, M. Christian ROBLÉDO annonce 4 créations de postes et précise que ces dernières se font exclusivement à l'IUT, sur ses ressources propres.

La FSU demande s'il y a deux votes distincts pour les renouvellements et les créations.

Mme Delphine LORET répond que même s'il y a deux types de postes, ce n'est bien qu'une seule campagne d'emploi. Il n'y a donc qu'un vote de l'ensemble.

La campagne d'emploi enseignants-chercheurs n'étant présentée qu'au prochain CSA, la représentante de la FSU estime qu'il lui est difficile de donner à un avis sur ces créations sur ressources propres. Selon elle, cela représente beaucoup de postes de PRAG qui sont dans des disciplines pour lesquelles l'IUT pourrait recruter des enseignants-chercheurs (par exemple en productique ou en économie gestion).

M. Éric DELABAERE répond qu'à l'IUT, près la moitié des postes sont des PRAG PRCE. La construction économique permet de le faire. Cela correspond aux besoins en relation avec l'augmentation des volumes d'heures de la composante, notamment la mise en place des BUT, mais également avec l'alternance qui génère un bon nombre d'heures de suivi des alternants.

C'est une construction permettant de pallier les besoins en heures d'enseignement.

Selon la FSU, le fait que le directeur de l'IUT soit PRAG n'est pas étranger au fait qu'il recrute beaucoup de PRAG.

M. Christian ROBLÉDO rappelle qu'à l'IUT, le passage au BUT a augmenté les besoins d'encadrement, de suivi et de cours. Dans les disciplines au cœur d'un des départements de l'IUT, économie-gestion par exemple, en TC ou en GEA, le fait d'intégrer un potentiel de 384 h permet de libérer du temps pour les enseignants-chercheurs.

La FSU regrette qu'il n'ait pas été fait le choix de recruter un enseignant chercheur en économie-gestion, où il y a un laboratoire. Elle estime dommageable de choisir un PRAG et de ne pas développer la recherche.

M. Christian ROBLÉDO explique que ce tableau représente ce qui a été convenu pendant les campagnes d'emploi.

Une représentante de la FSU demande ce que signifie « sur ressources propres ».

M. Christian ROBLÉDO explique que les ressources propres de l'IUT sont les ressources générées par l'apprentissage. Ce sont des sommes financières qui sont relativement conséquentes. Certaines composantes n'ont pas d'investissement majeur à faire mais ont en revanche besoin de temps d'enseignement. Il a ainsi été convenu de privilégier le recrutement de fonctionnaires et non de contractuels.

La FSU demande si on a le choix entre un PRAG et en EC.

M. Christian ROBLÉDO confirme que l'on a le choix.

Même s'il n'est pas contre le détachement d'enseignant du 2nd degré, un représentant de la FSU regrette que l'IUT ne soit pas replacé dans l'enseignement supérieur. Il estime que l'Université d'Angers augmente encore la proportion de PRAG dans des disciplines qui sont dans la thématique universitaire.

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO propose de mettre au vote les postes à ouvrir au titre de la campagne d'emploi 2024 des enseignants second degré affectés dans le supérieur (ESAS). Cette campagne d'emploi est adoptée avec 2 voix pour, 1 abstention et 7 oppositions.

FO-ESR : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

FSU-PE : 5 contre, 0 abstention, 0 pour

UNSA : 0 contre, 1 abstention, 2 pour

Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

7- UFR LLSH - fonctionnement temporaire du département de psychologie - année 2023/2024 (délibération n°29 – 22/09/2023)

M. Michel VERON et M. Éric DELABAERE présentent à deux voix la mise en place au sein de LLSH d'un Comité de Fonctionnement du Département.

M. Éric DELABAERE rappelle le contexte. Des difficultés observées ces derniers mois, voire ces dernières années au sein de la discipline de Psychologie, ont amené l'établissement à diligenter un audit organisationnel externe sur cette discipline.

Cet audit a été confié à l'organisme Nepsio Conseil à la suite d'un appel d'offre, lancé en mars 2023. Cet audit s'est traduit par une première restitution d'un état des lieux et d'analyse de la situation actuelle auprès de l'ensemble des personnels concernés le 22 mai 2023. Ce travail a été complété par une analyse complémentaire menant à un ensemble de préconisations et de travaux qui se poursuivent actuellement.

Le plan d'actions prévoit la mise en place d'un groupe de travail dont l'animation a été de nouveau confiée à Nepsio Conseil. Ce groupe de travail se compose d'enseignants chercheurs volontaires désignés par Nepsio Conseil, et est représentatif de diverses sous-disciplines de la discipline Psychologie à l'Université d'Angers, ainsi que d'un représentant de la gouvernance de l'UFR LLSH.

Le plan d'actions prévoit en parallèle et de manière transitoire sur l'année académique 2023-2024, la mise en place d'une direction collégiale pour le département de Psychologie, sous la forme d'un Comité de Fonctionnement du Département (CFD) de Psychologie.

La composition de ce comité est la suivante :

- 6 enseignants-chercheurs :
 - Christophe BOUJON,
 - Franck REXANS GALAIS
 - Christine POTARD,
 - Golda COHEN,
 - Jérémy BESNARD,
 - Sharman LEVINSON.

- 2 représentants de la gouvernance de l'Université, en charge de l'animation et du bon fonctionnement de ce comité (CFD). Sont missionnés à cet effet : M. Michel VERON en tant que directeur général adjoint des services ; M. Éric DELABAERE lui-même, en tant que vice-président politique RH et dialogue social.

Concernant le fonctionnement, M. Éric DELABAERE revient sur l'objectif de ce Comité qui est d'assurer les affaires courantes du département de façon transitoire (année universitaire 2023-2024), le temps que l'organisation cible soit posée.

Il poursuit avec les modalités de fonctionnement :

- La mise en fonctionnement à partir de septembre 2023 et pour l'intégralité de l'année universitaire 2023 / 2024.
- Des rencontres mensuelles, de préférence en physique.

- Les modalités de fonctionnement du CFD sont en cours de définition.
- Le CFD est missionné par Le Président. Une lettre de mission a été remise à l'ensemble des membres.

Ayant des dates butoirs pour la communication aux étudiants, M. Éric DELABAERE indique que le CFD a déjà commencé à travailler sur des dossiers urgents comme la mise en place du contrôle continu. Il souligne que les échanges se passent très bien et qu'il n'y a pas de tension.

M. Michel VERON poursuit la présentation du CFD et précise que le CFD s'est réuni 2 fois avec la présence de tous ses membres. Il confirme également que l'ambiance de travail est très bonne. Une méthodologie, convenant à tous les membres du CFD, a été mise en place pour pouvoir avancer. Il souligne que le service rendu à l'étudiant est au centre des discussions.

Il cite l'exemple de travail en concertation pour le contrôle continu et de promotion. Le CFD essaie de travailler de manière collégiale, mais aussi en relation avec l'UFR. Il estime que la méthodologie choisie par le CFD semble fonctionner.

Une représentante de la FSU estime que la présence de M. Michel VERON et M. Éric DELABAERE rompt la parité. Elle est satisfaite d'entendre que cela se passe bien car après la dernière réunion en septembre, elle était un peu sceptique sur l'évolution de ce CFD et sur la façon dont il allait être accueilli par les collègues de psychologie. Concernant la désignation des membres, elle indique que les collègues auraient aimé un peu plus de consultation.

M. Éric DELABAERE explique que Nepsio a contacté plusieurs personnes.

Cette même membre indique qu'une mission de rappel aux obligations a été confiée par le Président à Mme Delphine LORET. Elle demande s'il y avait une volonté de censurer les gens. Elle souhaite un éclaircissement.

M. Éric DELABAERE explique que cela a répondu à une demande des collègues. Il reprend les différentes phases de travail de NEPSIO :

- une phase d'audit, entre le mois de mars et le mois de mai (34 personnes ont été auditionnées)
- une restitution de l'audit et de l'analyse au mois de mai.

Dans une 2e phase, Nepsio a posé un ensemble de questions sur des souhaits d'évolution qui abaisseraient les tensions. Un certain nombre de répondants demandaient de faire un rappel des obligations des fonctionnaires. Le 7 septembre, Mme Delphine LORET a donc présenté quelques diapos sur des points clés en matière d'obligations des fonctionnaires.

Cette même représentante indique avoir été surprise par cette présentation.

M. Éric DELABAERE estime qu'il n'avait pas de surprise car le 12 juillet NEPSIO a présenté aux membres du département psychologie l'ensemble des actions à venir. Il explique que le fait d'avoir fait appel à un audit externe permet de ne pas être dans un climat de suspicion.

La FSU demande comment les deux réunions du CFD ont été accueillies par les autres collègues.

M. Michel VERON explique le fait de communiquer avec les membres du CFD, leur permet de communiquer "en base arrière" avec les membres du département, pour produire collectivement quelque chose qui a du sens. Chacun travaille avec les responsables de filières, avec les responsables de l'année, pour aboutir à une organisation de l'ensemble de ces contrôles continus afin qu'ils puissent être cohérents avec ce qu'attend l'UFR pour pouvoir planifier, réserver des salles et travailler avec la scolarité. Ce mécanisme semble pour l'instant acquis. Il ajoute qu'il faut que la relation avec les membres du département fonctionne pour que tout le monde puisse adhérer à la décision qui sera prise.

Concernant la forme, la FSU souhaite faire remarquer que la formation spécialisée n'a pas été associée aux travaux. La secrétaire et la secrétaire adjointe n'ont été appelées qu'une fois. La secrétaire a assisté aux restitutions. Elle souhaite donc que la phrase soit modifiée.

M. Éric DELABAERE répond que Nepsio avait recommandé de pouvoir consulter la secrétaire et la secrétaire adjointe de la Formation Spécialisée (FS) . Ensuite, la FS a été systématiquement invitée aux restitutions.

Une représentante de la FSU demande si la formation spécialisée aura un bilan en juin 2024.

M. Éric DELABAERE répond que des préconisations seront données par NEPSIO à la fin 2023. Ensuite NEPSIO arrêtera son accompagnement. Il souligne avoir travaillé de façon complètement transparente et précise que tous les collègues ont l'ensemble de toutes les restitutions et diapos. Le travail se poursuivra en toute transparence. Il y aura ensuite des choses à mettre en place comme des organisations, un nouveau règlement, etc. Il indique par ailleurs, qu'une présentation des évolutions sera faite à minima au CSA et peut être il sera ensuite utile d'associer la formation spécialisée. Il annonce qu'à la fin de l'année universitaire 2023-2024, dès que les organisations seront mises en place, le CFD n'existera plus. Ses missions seront terminées.

Une représentante FO demande ce qui s'est passé pour qu'on en arrive là.

M. Éric DELABAERE explique que des incidents individuels et collectifs dont la FS a fait écho à la Présidence ont dû être traités. L'analyse révélait des problématiques organisationnelles, d'où l'audit qu'il a fallu engager. Pour qu'il n'y ait pas de suspicion, il a été décidé de basculer sur un audit externe et une analyse organisationnelle.

M. Éric DELABAERE précise également qu'il n'a pas eu de retour de collègues spécifiques hormis de l'ancienne directrice du département.

FO demande si le Directeur de composante est inclus dans le groupe de travail.

M. Éric DELABAERE explique que dans le groupe de travail animé par NEPSIO, M. Didier BOISSON représente la gouvernance de l'UFR. Dans l'ensemble de la structuration des travaux de NEPSIO, un comité de pilotage a été mis en place où la direction de l'UFR est représentée par Éric PIERRE et Christine GHEYSENS.

La représentante FO demande si en cas de besoin, les membres peuvent être contactés.

M. Éric DELABAERE répond par l'affirmatif et précise qu'un Moodle a été créé pour faciliter la communication et l'interaction entre le CFD et les membres du département de psychologie.

Le représentant FO poursuit et demande s'il y a eu une enquête et ce qui peut être fait et anticipé pour éviter que cela se reproduise dans d'autres services.

M. Éric DELABAERE déclare qu'il faut faire de la prévention primaire. Et il a été fait le choix de réaliser une audit avec un spectre large.

Selon la représentante FO, les BIATSS ont également été impactés. Elle demande s'ils ont été intégrés dans ce groupe de travail.

M. Éric DELABAERE répond qu'ils ont été intégrés dans les travaux de Nepsio.

M. Michel VERON précise qu'ils resteront attentifs à la scolarité du département.

M. Éric DELABAERE poursuit la présentation et liste les missions proposées par NEPSIO :

Gérer les affaires courantes 2023 / 2024 :

A très court terme :

- Désigner les membres de jurys pour l'année 2023 / 2024
- Organiser les contrôles continus 2023 / 2024

Courant de l'année :

- Régulariser d'éventuelles demandes liées aux EDT
- Gérer les relations avec l'UFR : représenter le département au conseil de gestion et dans les commissions statutaires, lors de la réunion des directeurs. trices de département et dans les commissions de travail ad hoc

Préparer l'année universitaire 2024 / 2025 :

- Organiser les services d'enseignement (répartition, nombre d'heures, etc.) des EC et enseignants et travailler les EDT de l'année 2024 / 2025
- Désigner les responsables d'année et pédagogiques pour 2024/2025
- Travailler des propositions de fiches profil et de composition pour les commissions mixtes (ATER, PRAG, ECER) en liaison avec les directeurs. trices d'unité
- Désigner les membres des jurys
- Organiser les contrôles continus
- Organiser les conseils de perfectionnement

Quelques propositions de projets à mener à court terme :

- Poursuivre le benchmark auprès de 2/3 universités (1 jour de travail)
- Organiser un temps fort hors des murs de l'UA auquel participent les EC qui le souhaitent
- Autres idées de projets émises par le CFD

Pour répondre à une interrogation d'un représentant de l'UNSA sur ce qui est demandé au vote aux membres du CSA, M. Éric DELABAERE précise que le CSA doit émettre un avis sur les modalités de fonctionnement temporaire du département de psychologie durant l'année universitaire 2023/2024.

M. Christian ROBLÉDO explique la situation par une crise de représentation des sous-disciplines dans le domaine de la recherche et de la formation, ce qui devient ingérable. Seule une règle collectivement acceptée peut assainir la situation. L'idée du CFD est d'arriver à construire cette règle acceptée afin de sortir de ce dysfonctionnement chronique.

La FSU revient sur une question qui est ressortie le 7 septembre selon laquelle le Président aurait arbitré sur la participation d'un des membres au sein du CFD.

M. Christian ROBLÉDO répond que ce type de réaction est d'une irrationalité absolue. Il confirme en revanche avoir décidé de la présence de M. Éric DELABAERE et M. Michel VERON.

La représentant FO regrette qu'aucun membre de la F3SCT ne soit membre du comité de fonctionnement du département psycho.

M. Éric DELABAERE explique avoir suivi la proposition de NEPSIO.

M. Christian ROBLÉDO conclut ces échanges en rappelant qu'aujourd'hui c'est l'outil qui génère le moins d'insatisfaction et à partir duquel il est possible de commencer à construire quelque chose. Il souligne par ailleurs que désormais, les gens se réunissent autour d'une table. Les choses évoluent maintenant positivement.

Une représentante UNSA ayant quitté la séance, 9 votes seront attendus pour ce point.

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote les modalités de fonctionnement temporaire du département de psychologie durant l'année universitaire 2023/2024 qui est adoptée à avec 3 voix pour et 6 abstentions.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 5 abstention, 0 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 2 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

8- Questions diverses.

La FSU souhaite poser quelques questions diverses.

Elle évoque l'allocation demandée par 14 présidents en France pour les étudiants. Elle demande si l'Université d'Angers a été contactée et si elle a refusé.

M. Christian ROBLÉDO confirme que l'UA n'a pas été contactée et il n'était pas au courant qu'une tribune était en train de se faire.

La FSU aborde la problématique de la distribution du matériel de vote au niveau des élections CNU. Il n'a pas été indiqué dans les composantes où aller le chercher. Il y a également du matériel de vote qui est incomplet.

M. Didier BOUQUET annonce qu'il faut revoir cela avec la DAGJI et faire un rappel.

La FSU demande à quoi correspond le recrutement d'un conseiller conjugal.

M. Christian ROBLÉDO répond que ce recrutement est à destination des étudiants et qu'il est financé par le département.

La FSU revient sur le congé menstruel accordé aux étudiantes et demande si cela peut être envisagé pour les collègues.

M. Christian ROBLÉDO reste ouvert à la discussion.

La FSU et FO abordent les fortes chaleurs qui ont eu lieu il y a 15 jours. Des collègues leur ont remonté des demandes de télétravail qui n'avaient pas été validées par les chefs de service. La demande des collègues est de pouvoir avoir une explication claire sur ce qui peut être fait à l'ensemble de l'université puisqu'il peut y avoir des traitements différents en fonction des services. Dans certains bureaux, la température est montée jusqu'à 35°.

M. Didier BOUQUET répond qu'une procédure va être travaillée.

Une représentant FO souhaite savoir si les démarches avancent pour la recherche d'un local syndical. Elle souhaiterait également qu'il soit fait un rappel que tous les personnels sont en droit d'être accompagnés lorsqu'ils ont des entretiens avec des supérieurs hiérarchiques, des directeurs de service ou doyens.

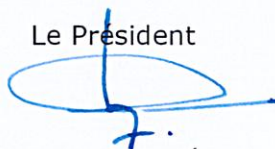
M. Didier BOUQUET indique que cela dépend de la nature de l'entretien.

Un représentant FO regrette d'avoir appris via la newsletters, une évolution concernant le fonctionnement des absences justifiées pour les examens alors que cela a un impact direct dans son travail. Il aurait aimé en amont une communication en interne et plus de précisions sur la gestion.

M. Christian ROBLÉDO répond que cette décision a été discutée et votée à la CFVU.

L'ordre du jour étant épuisé, M. Christian ROBLÉDO lève la séance à 12H20.

Le Président



Christian ROBLÉDO

La secrétaire de séance



Delphine LORET

Le secrétaire adjoint de séance

Alain PAGANO

