

Comité Social d'Administration

17 octobre 2023

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CSA du 23 juin 2023 (vote).
2. Campagne d'emploi 2024 – Enseignants-chercheurs (pour avis).
3. Campagne d'emploi 2024 – BIATSS (pour avis).
4. Modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs – 2023-2024 (pour avis).
5. Bilan du Plan d'Action égalité 1 et méthodologie d'élaboration du PAE 2 (information).
6. Calendrier des élections aux conseils centraux (information).
7. Analyse du cadrage du télétravail au sein de l'UFR LLSH au regard du cadrage établissement (information).
8. Questions diverses : nombre de jours d'ASA en cas de décès (information)

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	Absente
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	Excusée	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	Présente
Mme Valérie RACINEUX	Excusée	Mme Patricia MALLEGOL	Excusée
Mme Corinne LEFRANCOIS	Présente	M. Pascal RUFLIN	Excusé
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 :

Monsieur Laurent SAINTIS

A 9h00, le quorum étant atteint, M. Christian ROBLÉDO, Président, ouvre la séance.

La représentante FSU et Printemps Ecologique (FSU-PE) propose une motion sur le budget non financé par l'Etat aux membres de la commission. Ce texte sera lu à la fin de la séance.

M. Christian ROBLÉDO prend acte. Il indique que le point 5 concernant le Bilan du plan d'action égalité 1 et la méthodologie d'élaboration du PAE 2 sera étudié en début de séance afin de permettre aux personnes en charge du dossier d'apporter les éléments de réponse idoines.

Mme Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est secrétaire de séance ; Monsieur Laurent SAINTIS, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1-Approbation du procès-verbal du CSA du 23 juin 2023 (vote).

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du Comité Social d'Administration du 23 juin 2023.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le Procès-Verbal qui est adopté à l'unanimité de 10 voix Pour.

FO-ESR : Pour**FSU-PE : Pour****UNSA : Pour****Sud Education & CGT : Pour****5-Bilan du Plan d'Action Egalité 1 et méthodologie d'élaboration du PAE 2 (information).**

M. Christian ROBLÉDO laisse la parole à Monsieur David NIGET, chargé de mission Egalité, et à Madame Catherine PASSIRANI, Vice-Présidente Egalité, porteuse du projet et membre de la Commission Egalité.

Monsieur NIGET et Madame PASSIRANI proposent de présenter le bilan de ce premier plan d'action égalité, en revenant sur les 6 axes mis en avant. Une attention particulière sera portée sur les points positifs et négatifs. La méthodologie utilisée pour l'élaboration du futur plan d'action égalité sera ensuite exposée.

Madame Catherine PASSIRANI reprend les textes définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique notamment le **Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020**. Elle explique que dans le cadre de ce texte ont été mis en place un comité opérationnel et un comité de pilotage à l'automne 2020. Elle cite les personnes porteuses originelles.

Madame Catherine PASSIRANI déroule les grandes étapes constitutives de cette mise en œuvre avec notamment l'organisation d'une journée webinaire le 23 novembre 2020 qui a fait l'objet d'une restitution publique le 21 janvier 2021. Ces modalités restituées ont par la suite donné lieu à une validation au CT et au CHSCT en février 2021 puis au CA du 11 mars 2021.

Madame Catherine PASSIRANI énumère les 6 grands axes retenus dans l'élaboration de ce Plan. elle indique que les 4 thématiques obligatoires prévues par la loi concernant l'évaluation, la prévention et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ; la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres, grades et emplois ; la favorisation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; et la prévention et les traitements des discriminations des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ont été déployés.

Elle ajoute qu'il a été choisi par la Collégiale de développer 2 axes supplémentaires, d'une part sur l'affirmation d'une politique et une gouvernance fondée sur l'égalité professionnelle efficace et pérenne et, d'autre part sur l'information et la communication de celle-ci.

Monsieur David NIGET indique que 44 actions ont été mises en place. Toutes ne pouvant faire l'objet d'une étude détaillée, il a choisi de présenter pour chaque axe une synthèse chiffrée des actions menées en s'arrêtant sur deux actions l'une dont la commission estime qu'elle a fonctionné et la seconde qui n'a pas répondu aux attentes.

-Concernant le premier axe portant sur l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur les 7 actions portées, le taux de réalisation est de 100 % avec toutes les cibles engagées. Il constate que l'objectif n'est pas encore atteint sur la réduction des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes de 20% en 5 ans. A contrario, il annonce que l'alignement de la rémunération des personnels contractuels enseignants sur celle des titulaires de même niveau est réalisé.

-Concernant la garantie de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux corps, cadres, grade et emplois le taux de réalisation atteint 80%, seule une des 5 actions prévues n'a pas été réalisée. Monsieur David NIGET souligne que l'incitation des personnels féminins à présenter l'HDR a particulièrement bien fonctionné, même si les effets ne sont pas encore visibles. Il regrette en revanche que l'action visant à accroître la présence des femmes aux postes de professeur n'ait pas porté ses fruits. Ce taux a même un peu baissé depuis la mise en place du plan. Un regard sur ce dernier point devra être porté en mars pour constater si la tendance fléchit.

-Concernant la favorisation de l'articulation entre l'activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale 3 des 6 actions envisagées ont été réalisées. Madame Catherine PASSIRANI souligne qu'un guide de parentalité a été élaboré et diffusé ; que des salles d'allaitement ont été créées mais que les besoins couvrant la garde des enfants des personnels restent déficients.

-Concernant l'axe 4 sur la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, Monsieur David NIGET relève que 9 des 11 actions ont été réalisées. Les cibles ont été atteintes pour 6 d'entre elles. Le taux de réalisation atteint plus de 80% pour les 3 autres. Les résultats obtenus sur cet axe sont source de satisfaction. De manière positive, le dispositif de la cellule VDH a été retravaillé dans ses missions. Il a été professionnalisé et stabilisé, les procédures ont été clarifiées, les acteurs de la cellule ont été identifiés, enfin son champ d'action s'est vu délimité au regard des autres instances (commission égalité, procédures disciplinaires). Le processus est assez révolutionnaire sur l'institution. Monsieur David NIGET souligne des éléments plus difficiles sur l'action portant sur la formation aux VDH pour les personnes en charge de responsabilité sur l'établissement dans les 3 mois suivant le début de mandat ou la prise de fonction. Il insiste sur la nécessité d'apporter des améliorations sur ce point.

En sus des 4 axes prévus par les textes, la Commission a choisi de porter deux autres axes : portant d'une part sur l'affirmation d'une politique et d'une gouvernance de l'égalité

professionnelle efficace et pérenne (axe 5) et d'autre part sur la formation, l'information et la communication sur l'égalité professionnelle (axe 6).

Sur l'axe 5 ; 7 des 9 actions engagées sont réalisées. Le bilan s'avère positif sur la création des ambassadeur.ices Egalité au sein des composantes et des services. Cette action sera finalisée par la nomination de référents au sein des composantes au mois de novembre. Le bilan apparaît plus mitigé s'agissant de la diffusion auprès des instances représentatives du personnel (CT, CSA, FS, CA) et des composantes, des bilans de situation comparée femmes/hommes issus du RSU.

Sur le dernier axe portant sur la formation, l'information et la communication sur l'égalité professionnelle, Monsieur David NIGET constate que le taux de réalisation est partiel avec une action dont la cible est atteinte, 2 pour lesquelles la réalisation est partiellement acquise, une dont la cible n'est pas réussie ainsi que 2 actions non réalisées. Sur cet axe, les actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement à l'égalité de genre représentent une force de l'établissement et sont particulièrement bien suivies. Un plan de formation systématique et varié en direction de l'ensemble des personnels a été construit et repensé. La grande difficulté du plan d'égalité apparaît cependant sur la question du recrutement et l'intégration dans le processus des problématiques d'égalité femmes/hommes avec une culture des biais de genre difficile à abolir. Des initiatives sont prises, l'information est faite en formation des présidents et présidentes de comité de sélection, cependant des progrès sont primordiaux, les actions doivent être notamment approfondies afin d'être plus convaincantes.

Madame Catherine PASSIRANI dresse le bilan général de l'ensemble du travail mené par la commission : sur les 44 actions proposées, 34 ont été réalisées :

- 2 actions réalisées, sans cible à atteindre mais à actualiser/finaliser
- 11 actions réalisées, dont les cibles sont atteintes
- 5 actions réalisées, dont les cibles sont atteintes mais à actualiser/finaliser
- 14 actions réalisées, dont les cibles sont partiellement atteintes et à actualiser/finaliser
- 2 actions réalisées, dont les cibles ne sont pas atteintes et à actualiser/finaliser

10 n'ont pas pu être mise en place.

Monsieur David NIGET expose les éléments ayant pu freiner certains axes dans les actions envisagées. Il relève des résistances institutionnelles systémiques, des problèmes d'actualisation ou de finalisation et de pérennisation des actions ; ce tant dans la mesure de l'indicateur que dans le livrable attendu ; ainsi qu'un manque de moyens réel ou ressenti. Il met en lumière la nouveauté et l'enthousiasme que le projet a suscité et les carences naturelles qui en découle avec une réalité qui est parfois différente de la direction référente. Il fait valoir la nécessité d'une continuité d'un suivi plus régulier dans les actions.

Il met en valeur les résultats très positifs obtenus sur l'axe porteur 4 et la forte implication de la commission pour cet axe. Il note que lorsque les moyens adaptés sont octroyés, les projets se déploient efficacement. Il indique que la commission attend beaucoup du recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi et au développement du nouveau PAE pour renforcer l'efficacité du dispositif.

Madame Catherine PASSIRANI rappelle que le plan actuel arrive à échéance le 1^{er} mars 2024. Elle constate qu'il reste encore à peu près 6 mois pour faire l'actualisation des actions en cours. Elle indique qu'il est également demandé dans les textes d'ouvrir un dialogue social dans le même laps de temps.

Elle explique que le bilan des actions de ce premier plan sera adressé au MESRI avec une évaluation de l'HCERES début 2024. Une réflexion sur l'élaboration du second plan s'engagera alors et devra être transmis au ministère au plus tard le 1^{er} mars 2025. Le dialogue s'avère essentiel afin d'impliquer l'ensemble des acteurs dans cette création. Elle indique les éléments prévalant à cette élaboration. Elle précise que le coordinateur.rice VDH aura, à part égale, en mi-temps, pour mission d'animer le comité de pilotage et de suivre les actions du PAE. Cela permettra une plus grande régularité des réunions du comité et un meilleur suivi. Elle expose que la composition du comité de pilotage sera définie et que des membres du CSA volontaires seront invités. Elle propose l'organisation, dans les mois qui viennent, d'un nouveau séminaire de travail collaboratif sur le même principe que le premier.

Monsieur David NIGET reprend les éléments déjà évoqués concernant les améliorations à envisager pour ce nouveau PAE au vu de cette première expérience. Il évoque notamment la réunion plus régulière du comité de suivi ; l'optimisation des labellisations des actions en utilisant des indicateurs réalisables, disponibles et quantifiables ; un ciblage et un centrage des actions à mener en diminuant leur nombre pour en augmenter l'efficacité ; une simplification et une clarification des indicateurs et des actions. Il insiste enfin sur la nécessité de porter politiquement la volonté de transformation profonde de l'institution. Le cœur du projet à l'œuvre est de changer les rapports humains et institutionnels au sein de l'établissement.

Il invite ensuite les membres du CSA à formuler leurs questions.

La représentante FSU et Printemps Ecologique remercie les porteurs de projet ; elle demande si le guide de parentalité s'adresse également aux hommes.

Monsieur David NIGET répond qu'en effet ce guide a vocation à toucher l'ensemble afin d'éviter les biais sexistes.

Une représentante FSU et Printemps Ecologique insiste sur la notion d'obligation et non d'option dans le rôle des hommes sur la parentalité et sur la nécessité d'une modification pérenne des comportements et mentalités. La question du congé de paternité est abordée.

Elle enchaîne sur la nécessité de mettre les formations sur l'égalité obligatoires pour les agents en responsabilité. Elle reconnaît l'effort sur la question des violences sexistes et sexuelles, néanmoins elle souligne que celui-ci doit s'étendre à l'ensemble des questions d'égalité plus généralement ; les premières n'étant généralement que la conséquence de la méconnaissance des secondes.

Monsieur David NIGET éclaircit ce point. Il confirme que le périmètre de la cellule a été élargi et inclut toutes formes de violences, discriminations et harcèlements, même si le propos insiste sur les violences sexistes et sexuelles afin de reprendre les directives du ministère. Il précise que le plan de formation concerne en réalité toutes les formes de discriminations en particulier le racisme, l'âgisme, la grossophobie, les inégalités sociales, le classisme etc. Un travail est également fait avec le défenseur des droits qui vient dispenser des formations chaque année.

Le représentant FSU-PE, interroge sur l'absence d'obligation pour les personnes accédant à des responsabilités RH de participer à des formations systématiques sur l'égalité.

Il est indiqué que cette disposition était prévue mais que la mise en œuvre s'avère difficile sur les cibles et sur la forme. Il faut cibler les formations plutôt qu'essayer de distribuer à l'ensemble. La mise en place d'une obligation doit être repensée.

La représentante FSU et Printemps Ecologique propose d'imposer le renoncement aux fonctions en cas de non-participation à la formation.

Madame Catherine PASSIRANI adhère sur l'intention mais insiste quant à la difficulté concrète de mettre en œuvre cette action. Monsieur David NIGET souligne la différence de statut et de niveau des représentants en question (directeurs de laboratoire, directeurs de thèses, directeurs de services...), il reconnaît qu'il faut réfléchir à un dispositif adapté et conforme à la législation du travail applicable pour chacune des situations envisagées.

L'exemple de la pratique du CNRS, où l'obligation de formation est inscrite dans la fiche de poste, est soulevé.

Monsieur Éric DELABAERE, Vice-Président Politique, Ressources Humaines et Dialogue Social, complète le propos en indiquant que dans le catalogue de formation de l'UA, certaines formations sont dédiées à la prise de poste avec un renforcement fait sur la sensibilisation aux questions d'égalité. Il reprend les difficultés qui se présentent notamment sur les personnels ayant déjà des formations sur le sujet du fait de leur parcours, avec en outre des objectifs selon le type de responsabilité qui s'avèrent différents. Il constate que la volonté est présente mais qu'il convient de poursuivre la réflexion.

M. Christian ROBLÉDO ajoute qu'il s'agit en effet d'un objectif à se fixer en gardant à l'esprit que le niveau de responsabilité reste très distribué à l'Université. Il préconise de cibler une systématisation du processus tout en évitant de former tous au même moment, en étalant sur l'ensemble afin de privilégier un effet papillon pour toucher le plus grand nombre par redistribution et diffusion indirectes. Il constate que malgré les efforts engagés l'objectif fixé reste encore à atteindre.

La représentante FSU et Printemps Ecologique remarque que ces constatations ne valent que si la diffusion est faite et les informations transmises à tous les niveaux, notamment vers le bas de la pyramide.

La représentante UNSA, demande si le propos de Monsieur ROBLÉDO est bien de former en priorité les directeurs ou les chefs de services.

Monsieur Christian ROBLÉDO confirme son propos en évoquant le principe de réalité et le fait que compte tenu de la masse des personnels à former, pour des raisons pratiques et d'efficacité, il convient concrètement de privilégier cette cible de personnel.

La représentante UNSA entend l'argument mais reprend le propos précédemment abordé sur l'obligation de présence de ces personnes en charge de responsabilité RH et de leur absence régulière, dans la pratique, à ces formations. Elle constate que généralement les seuls présents sont les N-1. Elle renchérit sur la nécessité impérative de rendre ces formations obligatoires.

Monsieur Christian ROBLÉDO constate que si cette obligation est facilement applicable pour les personnels BIATSS, elle s'avère de mise en application délicate pour les collègues enseignants-chercheurs. Il énonce que bien que regrettable ce fait est une réalité.

La question d'une feuille de présence est évoquée par la FSU avec en outre la mise en place d'une évaluation au sein du service ou de la composante sous la responsabilité du bien être des personnels afin de pallier cette réalité.

M. Christian ROBLÉDO souligne le côté simpliste de cette corrélation malgré sa justesse.

Le représentant FSU-PE, propose l'inclusion de cette obligation dans les fiches de poste ou préalablement à la prise de fonction de responsabilité lorsque cela est possible.

Madame Catherine PASSIRANI met en évidence que ces formations concernent également les étudiants. Elle rappelle que les réunions de rentrée se déroulent en septembre et doivent être prises en considération dans la planification des objectifs d'où la nécessité de structurer et de trouver les moyens nécessaires ainsi que d'insister sur la création d'un vivier stable et à même de répondre à l'ensemble des attentes. Elle prend l'exemple du conseil de gouvernance qui s'est réuni l'année dernière avec les directeurs de composantes et qui avait permis, du fait du choix de la date en mai, d'obtenir un taux de participation assez important.

La représentante FSU et Printemps Ecologique propose à titre d'exemple, de soumettre la possibilité de diriger une thèse au suivi en amont des formations prédéterminées.

M. Christian ROBLÉDO concède que si l'obligation ne peut être imposée, étant donné la liberté de chacun, la politique de l'établissement peut cependant aller dans ce sens en soumettant certaines fonctions à la réalisation de formation.

Monsieur NIGET précise que l'obligation de formation a été inscrite dans le plan de formation pour les HDR et devrait commencer à prendre effet en mars prochain.

La représentante UNSA demande si cette inscription porte uniquement sur la formation VSS ou si elle sera élargie.

Monsieur NIGET précise que le périmètre sera le même que celui de la cellule et en conséquence élargi.

La représentante FSU-PE, souhaite savoir si tous les ambassadeurs.rices relais ont été trouvés facilement au sein des composantes.

Madame Catherine PASSIRANI confirme que les référents égalité se sont dans l'ensemble portés spontanément volontaires. Il n'en manque qu'un ou deux. Une relance en interne pour une composante devrait être prochainement faite. La validation par les conseils permettra la finalisation qui devrait intervenir courant octobre 2023.

La représentante FSU et Printemps Ecologique interroge les rapporteurs du projet quant aux propos du doyen de la faculté de lettres indiquant que les référents égalité sur sa composante étaient essentiellement des femmes.

Madame PASSIRANI indique que pour l'instant le ratio est de 2/3 de femmes pour 1/3 d'hommes.

Monsieur NIGET complète le propos en avançant que si la question d'un quota avait été évoquée, cela n'avait pas été retenu afin d'éviter une contre productivité du projet. Ce ratio reflète le caractère symptomatique de la préoccupation accrue des femmes pour les questions d'égalité. Il indique qu'il faut à la fois reconnaître cet engagement féminin et en même temps inciter les hommes à s'investir plus concrètement sur ces tâches qui ne sont pas encore suffisamment associées à une reconnaissance professionnelle. Un travail est engagé en ce sens.

Il ajoute que l'établissement compte 28 référents.es, ce qui est à peu près équilibré. Il rapporte également que les personnes volontaires dont la candidature n'a pas été retenue vont être informées des différents moyens d'action qui leur sont ouverts pour s'engager.

Monsieur David NIGET rappelle qu'ils ont de grands espoirs sur ce dispositif et que l'établissement a fait en la matière un effort significatif qui doit être salué, notamment sur le soutien financier apportée à la reconnaissance de l'engagement des volontaires référents. Le réseau des référents égalité est un atout majeur et une attention particulière va lui être portée.

La représentante FSU et Printemps Ecologique rebondie sur la question des quotas, elle rappelle que celle-ci avait été abordée lors du groupe de travail de novembre 2022, et qu'elle n'avait pas été retenue alors que cette perspective représenterait un geste politique particulièrement fort dans la volonté de transformation profonde des institutions. Un quota devrait être inscrit notamment dans les jurys de sélection et les présidents de ces comités obligatoirement alertés sur cette question afin de formaliser la politique et l'objectif visé par l'établissement. Un objectif de quota devrait être précisé au jury de sélection.

M. Christian ROBLÉDO relève que ce débat a déjà été évoqué en CAC et qu'il a fait cette proposition en soumettant de ne présenter, pour certaines sections déficitaires, que des promotions féminines. Cette ouverture n'a cependant pas été retenue. La solution privilégiée a été celle d'avoir au moins une femme promouvable.

Le représentant FSU-PE interpelle le Président sur la compétence décisionnelle de cette décision.

M. Christian ROBLÉDO rappelle sur ce point que la volonté politique est une chose et le débat démocratique une autre ; dès lors, ce type de sujet doit nécessairement passer par un débat afin de permettre l'adhésion du plus grand nombre et le rayonnement productif d'une volonté d'évolution positive.

Le représentant FSU-PE constate qu'il existe en conséquence une oligarchie masculine et universitaire installée au sein de l'établissement dans laquelle le CAC s'inscrit.

M. Christian ROBLÉDO dénie fermement cette affirmation. Il rappelle que cette instance est pour moitié composée de PR et pour moitié de MCF avec un principe d'égalité femme/homme dans la distribution des sièges. Il reconnaît qu'il y a encore un travail de fond à faire, ces mesures relevant de la responsabilité de l'institution. Il observe qu'il est cependant nécessaire d'effectuer ce travail en collaboration, et en concertation pour parvenir à des impacts concrets. Il insiste sur l'objectif principal d'aboutir à la cible finale revendiquée à savoir l'égalité.

La représentante FSU et Printemps Ecologique déplore que certaines femmes aient intégré dans leurs votes et décisions la notion de normalité de domination masculine intellectuelle et financière. Elle persiste dans la nécessité à ce que l'institution fasse rayonner à tous les niveaux la formation afin de supprimer ce genre de biais.

Le représentant FO-ESR souhaite savoir si les membres du CAC Restreint ont suivi la formation et suggère que cela devienne une des conditions pour siéger dans l'instance.

M. Christian ROBLÉDO rappelle le caractère électif de la fonction. Madame Catherine PASSIRANI souligne que la formation a été proposée notamment aux membres de la section VDH mais également aux membres de la section disciplinaire. Ce dispositif a vocation à être étendu et devenir systématique.

Le représentant FSU-PE nuance les propos précédents et reconnaît que le problème des questions existantes genrées est parfois difficile à solutionner et demeure extrêmement complexe. Il reconnaît les efforts indéniables de l'établissement sur ces questions.

Il reprend l'exemple du phénomène discriminatoire constaté dans les postes de PR de même que la question de la promotion dans les MCF des critères de genre qui restent difficiles à résoudre.

Il interroge les rapporteurs sur l'action prévue concernant les communications qui n'a pas été réalisée dans le document social unique au sein des composantes. Il constate que cette action ne semble pas la plus complexe à mettre en œuvre. Il demande si cette diffusion sera réalisable avant mars 2024.

Monsieur David NIGET explique que les données genrées dans le RSU demeurent de mise en place récente et sont en outre concomitantes avec le démarrage du précédent plan d'égalité. Il indique que cela a été réalisable sur l'Université d'Angers du fait des outils déjà en place. Il regrette que la communication sur ce point n'ait pas été plus performante. Il envisage de remédier pour la suite à cette carence en perfectionnant les données de genre récoltées et la diffusion plus systématique de celles-ci. Il remarque que les données sont présentes et stabilisées et que des lors il convient de mieux les valoriser.

Monsieur Éric DELABAERE ajoute que dans le RSU existent déjà des données genrées. Il indique que les indicateurs vont être affinés, rajoutés et stabilisés avec notamment un questionnement sur les éléments à mettre en avant puis présentés au CSA et aux composantes. Il reconnaît cependant que le PAP UA est, actuellement, sous utilisé en termes d'optimisation et de diffusion au sein de l'établissement.

La représentante UNSA alerte sur la charge de travail importante engendrée par la mise en place et l'exploitation de ces indicateurs, elle interroge sur la création d'un poste pour un personnel dédié afin de soulager les services impactés et notamment le service RH.

Elle revient également sur le problème récurrent des crèches et de la garde des enfants des personnels. Elle s'étonne du peu de résultats malgré la remise systématique de la question en débat. Une conclusion lors de précédentes discussions avait été de prévoir des réservations de place dans les structures déjà existantes, elle demande si le projet est concrétisé.

M. Christian ROBLÉDO confirme que ces démarches ont été mises en œuvre avec la réserve que le nombre de places effectivement disponibles dans les structures est faible. Un partenariat a également été créé avec la crèche du personnel du CHU. Il expose cependant que le problème intervient en dehors de limites de l'Université. De plus, la possibilité pour l'établissement de créer sa propre structure n'est pas envisageable.

La représentante UNSA avance que peu de publicité a été faite sur ces mesures.

Monsieur David NIGET confirme que le dispositif reste à ce jour encore trop méconnu. Il explique que les titulaires de la fonction publique ont accès à un quota de place en crèche quel que soit le lieu de résidence. Il ajoute que ces informations sont dans le guide de la parentalité et qu'il convient de faire mieux connaître cette ressource.

M. Christian ROBLÉDO et la représentante FSU-PE remercient Madame Catherine PASSIRANI et Monsieur David NIGET pour leur action.

2-Campagne d'emploi 2024 – Enseignants-chercheurs (pour avis).

M. Christian ROBLÉDO reprend les éléments de la campagne d'emploi 2024.

Il rappelle qu'il n'y a pas de gel de poste, entendu comme le fait de laisser un poste vacant sans recrutement à suivre. Il indique que l'axe de politique demeure le même.

Il souligne que, contrairement à d'autres établissements, sur l'Université d'Angers tous les postes sont ouverts avec parfois un peu de délai dans le remplacement, ce à la demande des laboratoires ou des composantes. Il insiste sur le principe politique de l'établissement qui est de promouvoir et de soutenir la formation notamment par la création de postes d'enseignant.es chercheurs.es.

Il rapporte qu'un large soutien est accordé aux laboratoires sur les axes de stratégies de recherche. Si, il y a peu de création de poste, il existe cependant plus de recrutement qu'en 2023. Il confirme que cela n'est pas satisfaisant, il existe une certaine réalité financière dont il est impossible de totalement s'extraire.

Monsieur ROBLÉDO indique qu'il a souhaité cette année réactiver la règle de réfrigération sur un an d'un poste laissé vacant à la suite du départ en retraite d'un enseignant chercheur ; à l'exception de la situation où cela permet à un maître de conférences d'être recruté ; ou de celle des postes de PR lorsqu'il existe une possibilité de promotion interne.

Ces principes politiques affichés se matérialisent en conséquence par le volume important de la campagne emploi 2024.

M. Christian ROBLÉDO reprend l'exemple des MCF dont le recrutement était de 13 en 2023 et qui est passé à 18 sur la campagne 2024, avec 3 créations dont 2 nettes qui s'appuient en partie sur les ressources propres de la composante et qui font suite au plan relance du tourisme. L'objet étant de stabiliser au moins deux d'entre eux. Le troisième poste correspond à un problème RH en cours de règlement.

La représentante FSU et Printemps Ecologique interroge Monsieur ROBLÉDO qui présente une politique générale sans partager les critères concrets d'arbitrage portant les choix du repyramidage.

M. Christian ROBLÉDO répond qu'il peut rentrer dans ce niveau de détails concernant la situation particulière visée par la représentante FSU PE. Il explique que la composante concernée avait proposé un dépyramidage dans une section d'un poste de PR qui se libérait en poste MCF, et en parallèle un repyramidage d'un autre poste en PR. Il explique que, le poste demandé en dépyramidage avait fait l'objet d'un repyramidage 2 ans auparavant. Il expose que dans son arbitrage, il a souhaité garder le bénéfice de ce précédent repyramidage et permettre aux collègues concernés de stabiliser la situation dans cette section.

La représentante FSU et Printemps Ecologique entend la réponse et ne remet pas en cause l'arbitrage en lui-même. Elle précise néanmoins qu'il est nécessaire d'argumenter les éléments ayant conduit à ce choix dans un souci de transparence et de compréhension.

M. Christian ROBLÉDO conclut sur ce point par le fait que la composante concernée a reçu les explications nécessaires lors de la réunion où les arbitrages ont été présentés. Ces arguments ont également été repris lors du retour CPOM.

Il est précisé par Monsieur Éric DELABAERE que la partie arbitrage ne s'appuie que sur les propositions que la composante délivre avec ses éléments de priorisation. De même que les priorités sont votées par les conseils de gestion des composantes. Sur le cas particulier du

département concerné, il existe des dissensions en cours de règlement, de plus des postes de PR se libèrent. Il indique que, de manière générale, 50% des postes de PR sont pourvus par des promotions internes et touche plutôt des promotions de collègues masculins d'où le fait que les objectifs d'égalité soient difficiles à remplir. La question doit cependant se résoudre. Il rappelle que seule la discussion sereine et le dialogue constructif peuvent permettre ce processus.

Il revient en aparté sur le fait qu'il n'y a aucun gel de poste sur la campagne, en particulier MCF. Certains postes sont mis « sous réserve » de départ en retraite et, sur les tableaux présentés dans le diaporama, un des numéros de poste est erroné (MCF 0200 remplacé par PTMCF 0433). Il confirme que cela ne modifie pas les discussions.

M. Christian ROBLÉDO enchaîne sur les chiffres des PR.

Il rappelle les faits marquants présentés à savoir deux repyramidages, un en sciences et un à l'IUT ainsi que deux changements de CNU à l'ESTHUA et l'IUT.

Monsieur ROBLÉDO reprend ensuite les postes ATER et souligne que pour cette catégorie il peut apparaître plus facilement des postes vacants ou susceptibles de l'être ; il ajoute que ceux-ci ne sont pas forcément remplacés par des titulaires. Il note que l'établissement reste dans le volume des réintégrations avec des chiffres quasi identiques à ceux de 2023.

Le représentant FSU-PE interroge sur la catégorie abordée par le Président, à savoir poste d'ATER ou de MCF.

M. Christian ROBLÉDO répond qu'il s'agit des ATER et que ces postes vacants seront pourvus par des ATER. Il précise que le descriptif présenté sur les 44 postes ATER est fourni à titre indicatif sur les mouvements de titulaires. Il s'agit de prévisions qui sont amenées à évoluer en fonction des mouvements à venir.

Une représentante UNSA, sollicite des précisions concernant le poste transformé en IGE pour la composante Santé.

Monsieur Éric DELABAERE clarifie les explications fournies dans le support visuel. Il indique que les chiffres présentés sont prévisionnels et pris sur un instant T afin de permettre l'anticipation des campagnes. Il précise que certains postes d'ATER ne peuvent pas être mobilisés sur les MCF notamment dans le cadre des détachements et disponibilités mais également lorsque la composante émet une demande justifiée.

Concernant le poste ouvert en Santé sur les 22 prévus sur le support PAST/MCF, il précise que celui-ci va être transformé en IGE afin de permettre d'avoir, dans l'attente de finalisation d'accords entre partenaires, un chargé de projet capable de porter le développement avec le CHU et les instituts de soins infirmiers du département des soins infirmiers.

Le représentant FSU-PE s'étonne de l'absence de présentation des postes d'ATER et de PAST/MAST, soulignant que seules les créations de postes sont présentées en séance.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que traditionnellement la présentation est synthétique puisque les membres du CSA sont invités à donner un avis sur les postes ouverts à concours permettant le recrutement de fonctionnaires titulaires et non contractuels. Les postes d'ATER ne sont donc fournis qu'à titre d'information et dans un souci de transparence. En outre, il indique que nécessairement ces chiffres seront amenés à évoluer. L'objectif étant de permettre aux membres du CSA de comprendre la construction d'emploi menée par l'établissement.

La question est posée sur la différenciation entre les postes MAST et PAST par Monsieur Laurent SAINTIS.

M. Christian ROBLÉDO reconnaît que cette précision n'a pas été apportée dans le support. Il indique que dans beaucoup de composantes, la distinction est sans incidence et qu'elle découle de la particularité de la composante Santé qui souhaite maintenir cette distinction dans son recrutement. Il pose cependant qu'à l'issue et en fonction de la nature du candidat retenu, ce dernier peut être intégré dans l'une ou l'autre des catégories.

Le représentant FSU-PE nuance le propos en invoquant l'intérêt dans le statut que cette distinction permet et les incidences de rémunérations et budgétaires impliquées.

Monsieur Éric DELABAERE spécifie que la distinction se place essentiellement sur le plan de la nomination par signature ministérielle ou présidentielle dans le cas des PAST-PR laissant moins de latitude à l'établissement qui fonctionne par délégation dans le cadre d'un recrutement MAST. Il précise que sur les créations d'emploi, l'établissement se situe plutôt sur le niveau MAST.

La représentante FSU et Printemps Ecologique relance sa question concernant le choix des critères retenus pour les sections repyramidées, notamment sur la prise en compte par ceux-ci des objectifs ministériels de deux tiers/un tiers MCF/PR. Elle s'appuie sur l'exemple de certaines sections qui ont déjà atteint ces objectifs et qui ont pourtant fait l'objet d'un re pyramidage.

M. Christian ROBLÉDO répond que les choix ont été fait en toute transparence en CA Restreint qui est l'instance compétente pour ce faire. Il énumère les éléments constitutifs de ces choix au regard des objectifs ministériels et explique que l'instance procède en outre a une analyse par groupe de sections ; ce afin de simplifier le processus de repyramidage, notamment quand les campagnes sont rapprochées. Il explique que cette méthode présente également un avantage lorsqu'il n'existe que très peu de candidatures éligibles sur une seule section, puisque cela permet d'ouvrir aux enseignants-chercheurs des opportunités de participer au processus.

Le représentant FSU-PE remarque que l'indicateur du ministère est fait par section.

M. Christian ROBLÉDO confirme mais le ministère prévoit également que les concours puissent être ouverts par groupe de sections.

La représentante FSU et Printemps Ecologique fait part de sa perplexité au sujet des postes créés à l'ESTHUA. Elle interroge sur la création des trois postes et notamment sur celui en gestion en réponse à la situation RH existante. Elle porte à questionnement le financement des postes concernés sur fond propres et non sur les fonds de l'Université, et pointe que ce procédé entame fortement le plafond d'emplois.

M. Christian ROBLÉDO entend et comprend l'argument ; cependant il défend la décision prise sur cette question. Il rappelle que la problématique de fond sur cette création est la situation présente dans cette composante. Il explique que la réalité est tangible et qu'il convient de peser concrètement le cout/bénéfice dans le choix de règlement d'une situation délicate. Il précise que cette création de poste supplémentaire n'est pas faite sur ressources propres.

Le représentant FSU-PE rebondit sur la question des postes sur ressources propres et demande quels sont les critères utilisés pour décider de passer la création d'un poste sur ce type de

ressources. Il donne l'exemple de la composante Polytech pour laquelle il n'y a pas eu propositions de création de poste de MCF sur ressources propres alors même que celles-ci étaient disponibles.

M. Christian ROBLÉDO déclare que le choix s'établit notamment en fonction des demandes. Il souligne également que le coût des recherches associées n'est pas tout à fait le même. Il accorde que les composantes ont un certain regard sur la mobilisation de leurs ressources. Il indique que les demandes, en fonction de ce qui est remonté par la composante sont étudiées et que celles-ci peuvent faire l'objet de messages de prudence avec la nécessité d'étudier le modèle économique souhaité. Il motive par le fait que les décisions reflètent nécessairement une confiance mutuelle et une possibilité de dialogue et de révisions dans le temps. Il signifie enfin qu'il existe un contrat moral réciproque avec chaque composante et que nécessairement le cout possible ne peut être reporté sur une autre composante. Il reprend les cas de Polytech et de l'ESTHUA et constate que l'impact sur l'établissement demeure mesuré et limité, que c'est la composante qui peut être plus pénalisée notamment par le non-renouvellement d'un poste en départ retraite pour le cas où le modèle économique n'aurait pas été suffisamment pesé.

Monsieur DELABAERE apporte un complément d'informations sur les repyramidages de postes MCF vers PR, indiquant que deux repyramidages sont à noter. Le premier d'un poste de MCF vers PR en 25^e section qui est très peu féminisée, une collègue actuellement en détachement dans le dispositif « connect talent » auprès de l'établissement et qui fera une mutation sur ledit poste. Dans le laboratoire concerné, il est prévu un dépyramidage d'un poste de PR lors d'un prochain départ à la retraite. Le second concerne un poste de MCF 32^e section vers un poste de PR 64^e section où un candidat est pressenti. Ce qui explique le changement de section et le repyramidage pour une stratégie de laboratoire. ».

Aucune autre remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote pour avis les mesures de la campagne d'emploi 2024 concernant les enseignants-chercheurs ; l'ensemble des membres des organisations syndicales présents s'abstiennent.

FSU-PE : Abstention

UNSA : Abstention

Sud Education & CGT : Abstention

FO-ESR : Abstention

M. Christian ROBLÉDO invite à justifier de cette abstention collective afin de pouvoir en répondre aux membres du CA.

La représentante FSU et Printemps Ecologique met en évidence que les membres n'ont pas votés contre et que la réponse découle des questions posées précédemment à savoir que la gestion du poste de l'ESTHUA ne les satisfait pas, notamment sur la création sur ressources propres qui entame le plafond emploi ; elle évoque également la non-création de poste d'enseignant chercheur sur l'IUT et uniquement de PRAG.

M. Christian ROBLÉDO prend note de l'argumentation avec réserves.

Il rappelle ensuite les chiffres et l'impact de la campagne d'emploi en termes de cout qui sont donnés à titre d'information et dans un souci de transparence. Il reprend la comparaison avec 2023. Il indique qu'il convient de prendre en considération le biais sur ceux-ci que constituent les postes contractuels qui s'arrêtent au mois d'Aout ne permettant pas l'intégration des mois de septembre à décembre, ce alors même que dans la majorité des cas ils sont prolongés jusqu'à fin

de l'année. Cet élément permet par ailleurs d'expliquer en partie l'écart négatif important qui apparaît sur l'impact 2025.

La représentante FSU et Printemps Ecologique manifeste qu'il aurait été plus judicieux de présenter l'impact des titulaires et des contractuels afin de clarifier.

M. Christian ROBLÉDO répond que cela ne concerne pas la même problématique puisque la plupart des contractuels sont des ATER or le problème est différent, en ce sens que les postes d'ATER qui s'arrêtent au mois d'Aout sont déjà intégrés et republiés. En l'espèce le questionnement dans la discussion engagée est dans le calcul de la masse salariale jusqu'au 31 Aout.

Le représentant FSU-PE demande des éclaircissements concernant l'écart (négatif à positif) des chiffres enseignants-chercheurs par composante dans le tableau présenté.

M. Christian ROBLÉDO développe en expliquant que le remplacement par un enseignant-chercheur plus jeune d'un enseignant-chercheur partant à la retraite engendre souvent un cout inférieur pour l'établissement du fait d'une moindre ancienneté et par conséquent d'un cout salarial moins conséquent. Le mécanisme est identique concernant les MCF. Il souligne également que les choix faits cette année et l'année dernière doivent être intégrés dans le raisonnement et que l'impact s'avère mécanique, la masse salariale étant augmentée.

La représentante UNSA revient sur la création d'un poste à l'ESTHUA pour compenser un problème RH. Elle questionne l'utilisation d'une mutation et non la recherche d'une solution éthique dans le règlement de cette situation RH.

M. Christian ROBLÉDO indique que la décision a été prise en concertation avec la personne concernée, qu'il convient, dans ce type de problématiques, de prendre en considération l'ensemble des éléments et des personnes.

La représentante UNSA répond que ces situations relèvent des discussions soulevées au point 5 en début de séance. Elle insiste sur la nécessité de faire appliquer les principes portés par la politique de l'établissement et de ne plus régler ces problèmes par une solution de déplacement. Il n'est pas, selon elle, acceptable que ce soit la victime qui soit pénalisée.

M. Christian ROBLÉDO exprime fermement son désaccord quant à la vision de La représentante UNSA sur la gestion de la situation débattue. Il reprend ce qui a été mis en œuvre ainsi que l'intégration de l'ensemble dans le processus de validation de la solution proposée. Il rappelle que l'humain est fondamental dans le traitement.

Monsieur Éric DELABAERE ajoute que dans la composante concernée un plan d'action est en cours. Il appuie les éléments développés par Monsieur Christian ROBLÉDO et précise que parfois il est plus sain et serein d'entériner rapidement la décision souhaitée par la personne impactée tout en prenant les mesures adéquates pour éviter dans le moyen et long terme que des situations similaires ne se reproduisent.

M. Christian ROBLÉDO modère également le qualificatif de victime employé par la représentante UNSA en rappelant qu'il existe aussi parfois des souhaits professionnels et également des dissensions politiques qui peuvent exister au sein d'une composante. La volonté de nuire ou de harceler n'est pas nécessairement présente et il convient de prendre l'ensemble de la situation en considération afin d'y apporter la réponse RH la plus adaptée.

3-Campagne d'emploi 2024 – BIATSS (pour avis).

Sur ce point, M. Christian ROBLÉDO indique que la ligne politique demeure identique. Il expose que la création de postes n'est pas mentionnée dans la présentation. Il remarque néanmoins que le soutien aux fonctions techniques ainsi que la reconnaissance des montées en compétences des personnels BIATSS participe de la politique engagée. Il rappelle que lorsque cela est nécessaire, il y a création de postes titulaires. Il explique qu'un repyramidage a été mis en place afin de permettre une dé-précarisation et une stabilisation des personnels. Il insiste sur la volonté de favoriser la cédésation et la promotion par concours internes des personnels. Il constate également une poursuite dans le recrutement des apprentis qui devrait désormais se stabiliser.

La représentante FSU et Printemps Ecologique interroge l'absence de poste d'ingénieurs de recherche dans cette campagne d'emploi ; ce alors qu'il n'existe que très peu de poste concernant cette catégorie. Elle demande qu'une attention particulière soit accordée à leur recrutement et qu'ils soient en outre rattachés à des laboratoires de recherche plutôt que sur des postes administratifs.

M. Christian ROBLÉDO reconnaît qu'aucun concours IGR n'est prévu cette année, mais mentionne que lors des campagnes précédentes notamment 2022 et 2023 des postes de BIATSS pour la recherche avaient été réservés au niveau IGR et IGE. La demande cette année, lors de la discussion engagée avec les Laboratoires potentiellement concernés s'est conclue par la cédésation niveau IGR ou IGE des personnes déjà en place. Il constate que cette cédésation avec prise en charge financière par l'Université a permis de stabiliser les personnes et de les déprécariser.

La représentante UNSA demande si Monsieur ROBLÉDO dans ces propos valide la cédésation des personnels contractuels. Ce dernier confirme en effet qu'il valide la cédésation de ces personnels contractuels dans la mesure où cela permet à ces personnels de stabiliser leur situation et à la composante de conserver des personnels compétents. Il qualifie cette démarche de principe de réalité.

La représentante UNSA exprime son désaccord quant à cette pratique et insiste sur la nécessité d'ouvrir à concours les postes afin d'avoir des personnels titulaires.

Monsieur ROBLÉDO acquiesce sur le principe ; il pointe néanmoins le risque que la personne déjà en poste échoue au concours et se retrouve alors en situation de précarité alors même qu'elle était compétente.

La représentante UNSA avance que, dans cette hypothèse, il faudrait préparer le personnel au concours comme tout concours de la fonction publique. Ces préparations sont proposées au catalogue de formation de l'UA.

Monsieur ROBLÉDO rappelle de nouveau que la réalité RH se définit par des personnes.

Le représentant FO-ESR considère que la question est plus générale puisqu'elle concerne aussi bien les personnels BIATSS que les personnels chercheurs, et qu'elle renvoie sur celle de la politique de recrutement privilégiant le recrutement de personnels contractuels plutôt que de

personnels titulaires engendrant ainsi des situations malheureuses lorsque le renouvellement se fait par voie de concours.

M. Christian ROBLÉDO nuance sur la pratique concernant les personnels chercheurs, en effet les ATER par exemple acquièrent des compétences nécessaires à leur stabilisation future notamment en termes d'opportunité et d'expérience.

Il entend cependant que le problème demeure celui des concours.

Le représentant FO-ESR expose que ce n'est pas la fonction d'ATER qui est problématique mais celle d'ECER qui conduit à des situations de précarisation inacceptables pour des personnes qui ont prouvé leur valeur, se sont investies et intégrées dans des équipes et qui doivent repartir sur un nouveau cycle, créant en conséquence un mal être gigantesque sur l'ensemble des équipes. Il constate que l'on ne peut pas réduire la stratégie d'emploi menée par l'université d'Angers au cas des ATER.

Monsieur ROBLÉDO précise qu'il n'a pas réduit, mais donné un exemple, il entend parfaitement la difficulté présentée. Il a voulu démontrer dans le cadre du questionnement des postes sur concours qu'il existait également statutairement des postes de contractuel pour les enseignants chercheurs.

Il reprend l'argumentaire développé sur les ATER et les ECER pour répondre à la question initiale de la représentante UNSA en avançant la possibilité de céder également des enseignants chercheurs même si cette solution n'est pour l'instant pas entendable.

La représentante UNSA interroge M. Christian ROBLÉDO sur sa position quant à la survivance de la fonction publique dans ces conditions.

M. Christian ROBLÉDO confirme sa volonté de titulariser les personnels et de passer dans la mesure du possible par voie de concours, il insiste cependant de nouveau sur la nature profonde de la RH et de l'humain qui la caractérise.

La représentante UNSA signale que le recours à la contractualisation plutôt qu'à la titularisation tel que proposé par Monsieur ROBLÉDO bloque la promotion des titulaires ayant acquis leur poste par concours. Elle explique que l'ouverture d'un poste contractuel à concours permet de sélectionner la personne la plus compétitive sur le poste et non plus seulement la personne recrutée contractuellement. Cet état certes met le personnel contractuel en situation de rivalité néanmoins il permet de motiver le personnel en concurrence.

Le représentant FSU-PE tempère en constatant que lorsque cette situation de mise à concours de postes contractuels s'est présentée sur l'établissement, dans l'ensemble les personnels sont parvenus à conserver leur poste en obtenant la titularisation.

La représentante UNSA reconnaît qu'au regard des résultats des personnels de l'établissement sur les différentes situations de concours, l'Université forme bien ses personnels et félicite l'ensemble des personnes qui se mobilisent pour ces préparations aux concours.

La question est posée du recrutement des personnels de catégorie C et de la nécessité de maintenir ces postes. Le débat est lancé sur la nécessité de sensibiliser les jurys de concours sur les diplômes des personnes qui présentent les concours et l'adéquation entre le poste et les diplômes des postulants. Le cas des personnes surdiplômées qui demandent un poste de catégorie C est évoqué.

M. Christian ROBLÉDO rappelle que le discours de principe est une chose mais que parfois la réalité de terrain amène à privilégier une autre.

La représentante UNSA évoque également l'impact de cette politique de recrutement sur la mobilité des agents titulaires.

La représentante FSU et Printemps Ecologique remarque que la discussion sur les diplômes renvoie sur la mission des universitaires et sur la façon dont ils l'appréhendent. Celle-ci est-elle de former les gens à l'insertion professionnelle ou est-elle de les former à une ouverture d'esprit ? La question reste ouverte.

M. Christian ROBLÉDO reprend ensuite les tableaux présentés concernant la campagne d'emploi des personnels BIATSS et invite les membres à émettre leurs commentaires.

Monsieur Éric DELABAERE souligne, sur les chiffres présentés et par rapport aux années précédentes, qu'une réflexion a été menée en amont avec les composantes, les laboratoires et les unités pour déterminer quels concours seraient mis en place. Il précise que ceux-ci comme précédemment indiqués pourront être amenés à évoluer notamment du fait de la nécessité d'intégrer l'argumentaire à apporter au ministère sur l'équilibre sur concours interne/ externe mais également BOE.

La représentante UNSA interroge sur l'absence de présentation des BAP.

Madame Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, indique qu'elle ne les a pas intégrées. En effet, cela sera fait par la présentation en CA.

Concernant la question de la représentante UNSA sur le recours à un personnel contractuel avant le recrutement d'un titulaire ; Elle précise que ce procédé est mis en place du fait que le départ en retraite se fait assez tôt. Elle développe le processus en expliquant que dans un premier temps un recrutement contractuel est effectué puisque le départ va intervenir en début d'année. Elle indique que cette procédure est utilisée afin de répondre à la contrainte posée, dans la campagne d'emploi, de prévoir le mouvement académique. Elle rappelle que ce mouvement est demandé dès la fin décembre/début janvier dans ATRIA (logiciel dédié à la remontée des concours mais également les mouvements académiques voire également les mouvements de bibliothèques dans POPEE). Ces mouvements doivent être prévus dès maintenant puisqu'en effet, les mouvements académiques à la différence des mouvements via la place de l'emploi public entrent dans le mouvement réservé à la filière AENES et qu'en conséquence il est nécessaire de les inscrire ainsi. Elle justifie en conséquence l'étape contractuelle préalable par le fait de l'impossibilité d'utiliser la procédure au fil de l'eau.

Une précision est demandée par la représentante UNSA sur les voies de recrutement ITRF et la qualification de mouvement interne, réussite de concours, mutation.

Madame LORET clarifie le point en précisant que lorsque le remplacement est effectué, à la fois par le mouvement interne mais aussi potentiellement par la mutation, entendue ici comme mutation externe, il va être procédé par voie des deux publications. Elle précise que ce n'est pas le concours mais la place de l'emploi public où le poste va être publié qui va être actionnée. Elle confirme que cette procédure participe pleinement de la mobilité fonctionnaire.

M. Christian ROBLÉDO intervient quant à la perplexité exprimée par la représentante FSU et Printemps Ecologique concernant le fait qu'il ne s'agisse que de postes de titulaires au regard du motif de la vacance. Il explique que 5 postes de catégorie C préalablement contractuels vont être ouverts à concours et qu'une concertation est faite avec les composantes afin d'entendre les demandes.

La représentante UNSA revient sur l'adéquation du profil de poste avec les missions effectivement données à ce personnel. Elle insiste sur la nécessité de faire un recrutement en ciblant les personnes ayant le profil de catégorie C.

Madame Delphine LORET répond à cette demande en rappelant que sur les concours les fiches de poste sont faites en utilisant REFERENS et qu'en conséquence les profils sont ciblés par rapport aux compétences recherchées. Un contrôle de l'expert intervient nécessairement.

La représentante UNSA insiste de nouveau sur la distinction entre l'admissibilité et l'admission. Elle rappelle que lors de cette seconde phase le profil de poste doit être affiné et qu'il convient de sensibiliser les jurys et particulièrement les président de jurys sur ces points.

M. Christian ROBLÉDO propose de passer à l'avis concernant les mesures de la campagne d'emploi 2024 BIATSS.

UNSA : Abstention,
Sud Education & CGT : Abstention
FO-ESR : Contre
FSU-PE : Contre

M. Christian ROBLÉDO demande la motivation de ces avis.

Le représentant FO-ESR, après avoir rappelé que certains points n'ont pu être abordés, exprime que leurs votes découlent notamment de la répartition faite des postes sur l'ensemble de l'université. Il exprime que la campagne de recrutement n'est pas à la hauteur des enjeux. Il établit le parallèle avec celle des enseignants chercheurs. Il constate enfin que l'augmentation perpétuelle des postes contractuels fait écho à des problématiques récurrentes.

Monsieur Éric DELABAERE intervient et fait remarquer aux membres que sur les postes contractuels, dont les chiffres sont donnés pour informations et non pour avis, ceux-ci correspondent majoritairement à des postes financés sur ressources propres qui par nature ne sont pas pérennes. Il ajoute qu'en majorité ils correspondent à des postes où le recrutement est difficile étant donné le profil particulier recherché, il évoque notamment le poste sur achat de la DAF.

Le représentant FO-ESR évoque les personnels qui sont actuellement en CDD et qui souhaiteraient être titularisés. Il note également que le vote proposé ne porte jamais sur les questions problématiques. Il précise que malgré tout, les membres votent car ils ont une volonté d'agir sur la politique de recrutement et notamment sur l'éthique de celle-ci.

Monsieur Éric DELABAERE entend le propos, il rappelle cependant que cette problématique, notamment sur les postes en tension, se retrouve au niveau national, dans les laboratoires et les ONR.

Le représentant UNSA interroge sur la procédure employée afin de pourvoir le poste mentionné de la DAF sur les commandes publiques.

Monsieur Éric DELABAERE reprend son explication et précise que la vacance de ce poste met nécessairement en difficulté toute une direction, ce qui a motivé après épuisement des autres voies le recours au contractuel.

Le représentant UNSA s'étonne sur le fait qu'il soit plus simple de recruter un contractuel qu'un titulaire sur un poste.

Monsieur Didier BOUQUET, Directeur Général des Services, souligne que les profils d'acheteurs sont extrêmement rares dans la fonction publique. Il explique qu'un concours a été organisé ; que sur les deux postes un lauréat est sorti et en conséquence qu'en l'absence d'un candidat, il a été nécessaire d'aller vers un contractuel pour répondre à la nécessité de pourvoir le poste sur l'université ; ce afin de pouvoir continuer la politique de travaux de l'Université.

M. Christian ROBLÉDO rappelle que la présentation des postes de contractuels dans la campagne de recrutement est faite à titre d'information et dans un souci et une volonté de transparence, dans d'autres établissements ceux-ci ne sont pas forcément présentés en CSA.

La représentante UNSA approuve et confirme que le souci de transparence est reconnu et apprécié par les membres du CSA. Elle reconnaît que cette volonté politique de la présidence actuelle permet d'obtenir en contrepartie un budget sincère et équilibré.

4-Modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs – 2023-2024 (pour avis).

Monsieur Éric DELABAERE prend la parole pour présenter la modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants et des enseignants chercheurs.

Il indique une légère modification sur le référentiel des équivalences horaires concernant la ligne B.III.1 « porteur de projets européens Horizon Europe ». Il explique que sur cette ligne est apparu que le cas particulier des porteurs d'ERC avait été omis ; ce du fait de l'absence de ceux-ci sur un le poste au moment du travail initial. Il constate qu'il en existe désormais un d'où l'ajustement.

Il rappelle que l'ERC est un programme lourd sur 5 ans avec 1,5 millions d'euros. Il justifie dès lors de la nécessité de prendre en compte le temps libéré pour la recherche pour le collègue et l'inscription de 128 HETD par an sur le budget ERC.

Il précise que ces lignes relèvent de la Commission Recherche et de son bureau, qu'en outre cela reste très lié aux appels de type européen, qu'elles sont incluses dans le budget et que l'Université récupère sur ce budget un certain nombre de fonds pour son fonctionnement.

La représentante FSU et Printemps Ecologique fait part de sa déception sur le contenu de cette partie. Elle attendait une modification sur la question concernant les heures complémentaires déjà évoquée lors du CSA du 23 juin 2023.

Elle rappelle que son syndicat avait voté contre le référentiel proposé au motif que le nombre d'heures complémentaires était excessif. Elle rajoute que le président avait proposé d'entamer une discussion avec monsieur DELABAERE pour modifier ce point.

Elle attendait en conséquence la présentation de cette modification. Elle demande des explications quant à cette omission alors que cette question pose un vrai problème notamment en termes de droit du travail.

M. Christian ROBLÉDO demande confirmation que la nature du problème abordé réside dans le volume trop élevé des heures complémentaires. Ce qui lui est confirmé par le représentant FSU-PE.

Ce dernier reprend les chiffres de 256 H supplémentaires qui lui ont été donnés. Il les compare à titre d'exemple avec les chiffres ESAS du décret Lang prévoyant des semaines de 15 à 18H et constate que les normes du droit du travail ne peuvent dès lors pas être respectées pour cette catégorie de personnel.

Monsieur Éric DELABAERE pose que l'établissement se base sur 40 semaines de travail. Il reprend les chiffres horaires concernant les agrégés et les certifiés. Il constate que la validation de ces heures découle d'une demande des enseignants. Il développe en posant que précédemment les personnels enseignants fonctionnaient avec des demandes de dérogation afin de pouvoir répondre à l'offre de formation. Il justifie de la décision de ce ratio en faisant la comparaison avec d'autres Universités et démontre que compte tenu des directives cela ne contrevient dès lors pas aux règles du droit du travail.

Le représentant FO-ESR souligne cependant que si cela s'avère correct pour les professeurs certifiés, il n'en est pas de même concernant les professeurs agrégés, puisqu'ils doivent 16H par semaines. Il constate que cela n'est jamais le cas.

Éric DELABAERE et M. Christian ROBLÉDO lui répondent cependant que les heures complémentaires ne sont pas une obligation pour les enseignants.

Le représentant FO-ESR reconnaît l'argument mais constate cependant que dans ces conditions et sur ces arguments, ce sont les étudiants qui pâtissent. En effet, en l'absence d'heures complémentaires dispensées par les enseignants, ils ne remplissent pas les requis formation. Il ne remet pas en cause l'argumentaire selon lequel chacun est libre de faire ou non des heures complémentaires cependant il constate que le choix est biaisé étant donné la balance que représente la formation nécessaire aux étudiants pour validation de leur année. Il suggère que des renforts ATER seraient une alternative plus viable. Il regrette également que cette situation conduise à l'augmentation du recours aux vacataires. Il constate que cela pèse fortement sur les enseignants et que les mesures prises ne sont que des caches misères du problème essentiel de fond.

Monsieur Éric DELABAERE prend acte des remarques cependant il énumère les pratiques précédemment usitées au sein de l'établissement ainsi que celles des autres universités et constate que la solution proposée est celle qui correspond le plus à la réalité et aux respects des contraintes de bien être des enseignants et de dispense de formation de qualité. L'établissement au vu de ces éléments apparaît plus que vertueux et particulièrement cohérent.

La représentante FSU et Printemps Ecologique énonce que les heures complémentaires sont extrêmement mal payées. Elle déplore également que, contrairement aux années précédentes, elle ne puisse plus accéder aux chiffres lui permettant de faire un comparatif heures supplémentaires et heures complémentaires car le bilan social ne permet plus la distinction.

Monsieur Éric DELABAERE répond que les chiffres sont toujours accessibles dans le RSU, mais qu'ils ne sont cependant plus positionnés au même endroit.

M. Christian ROBLÉDO rappelle que cela ne fait pas l'objet du vote présentement et s'il admet que la question est intéressante, elle ne peut être débattue en si peu de temps d'autant que les avis sur la question divergent fortement.

M. Christian ROBLÉDO met au vote pour avis sur la modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs.

FO-ESR : 1 Pour

FSU-PE : 2 Abstention 3 Contre

UNSA : 3 Pour

Sud Education & CGT : 1 Contre

6-Calendarrier des élections aux conseils centraux (information).

Madame Delphine LORET présente le calendrier des élections aux conseils centraux. Elle indique que le scrutin aura lieu sur 2 jours par voie électronique du mardi 30 janvier au mercredi 31 janvier 2024, 17H sans interruption. Elle indique que les candidatures pourront être déposées jusqu'au lundi 15 janvier 2024 à 12H et que l'affichage des listes définitives des candidats et de des professions de foi seront affichées le mercredi 17 janvier 2024. Elle ajoute que le dépouillement aura lieu à l'issue du scrutin le mercredi 31 janvier à partir de 17H15 et se fera en distanciel. Enfin, la proclamation des résultats interviendra au plus tard le vendredi 2 février 2024.

Le représentant FSU-PE interroge sur le délai entre le dépouillement et la proclamation des résultats qui lui paraît long.

Madame Delphine LORET répond qu'en réalité cela ne fait qu'à peine deux jours entre le mercredi soir et le vendredi. Elle ajoute qu'il s'agit en l'espèce d'un délai légal.

La demande est faite de savoir pourquoi le choix du scrutin s'est porté sur la voie électronique.

Monsieur Didier BOUQUET répond que cette possibilité a été présentée devant le comité électoral consultatif et que cette proposition a été retenue.

Le représentant FSU-PE demande si cette procédure utilise la même société LEGAVOTE que pour le scrutin précédent.

Monsieur Didier BOUQUET confirme et rappelle, dans le même temps, que le principe de sécurité et de légalité sont strictement contrôlés lors de ces opérations afin de garantir le principe démocratique.

La représentante UNSA relève que pour certains personnels BIATSS des difficultés de vote via ce processus sont remontées lors du dernier scrutin. Elle indique qu'il y a eu beaucoup plus d'abstentions sur ces personnels. Elle reconnaît qu'en revanche le procédé s'avère plus favorable pour les personnels enseignants.

Monsieur Didier BOUQUET souligne que les arrêtés ont été publiés et que la liste des différents lieux de vote est accessible à tous les personnels. Il rappelle que, conformément aux dispositions légales, des ordinateurs sont systématiquement mis à disposition dans ces lieux et que dès lors tous les personnels peuvent accéder à un poste informatique afin de pouvoir procéder au vote.

La représentante UNSA indique que les difficultés rencontrées par les personnels sont plutôt de l'ordre d'un oubli ou d'une perte de codes les empêchant de procéder au vote.

Le représentant FSU-PE indique que les difficultés mentionnées ont plutôt été recensées lors des élections nationales et que pour l'Université cela s'était plutôt bien passé dans l'ensemble.

Monsieur Didier BOUQUET indique qu'un rappel sera fait pour les personnels notamment sur les consignes de vote. Il constate également que l'utilisation de cette procédure est beaucoup plus simple, rapide et sécurisée.

Le représentant FSU-PE demande à quel moment le dépôt des candidatures est ouvert.

M. Christian ROBLÉDO indique qu'à partir du moment où l'arrêté a été publié, le dépôt est possible. Il confirme que l'arrêté a bien été publié et est accessible sur le site.

7-Analyse du cadrage du télétravail au sein de l'UFR LLSH au regard du cadrage établissement (information).

Madame Delphine LORET relate que la conformité de la demande avec la note de cadrage interne à l'UA mais également avec le texte fondateur du télétravail pour ce qui ne serait pas précisé dans note interne a été vérifiée. Elle indique également que le webinaire de juin a permis de compléter la note de cadrage. Ainsi il en ressort que les dispositions de l'UFR LLSH sont conformes au cadrage UA.

Sur la particularité du mois de septembre, elle explique que la période de septembre demeure une période particulière puisque certaines demandes sont encore en cours d'analyse ; dès lors l'organisation peut parfois être temporaire sur cette période avant régularisation. De plus, afin de répondre à la nécessité de service, le télétravail peut ne pas être accordé à certaines périodes sauf cas particuliers explicitement prévus dans la note UFR. En conséquence et au regard des textes cette mesure transitoire sur le mois particulier de septembre est conforme.

Madame Delphine LORET revient sur la question du télétravail régulier et la transmission des horaires. Elle indique que la note est également conforme.

Concernant le télétravail occasionnel, Madame Delphine LORET confirme la possibilité d'avoir du télétravail occasionnel accordé par le N+1. Une précision a été apportée, si les jours flottants étaient toujours demandés le même jour de chaque semaine dès lors le télétravail n'était plus occasionnel mais régulier relevait des dispositions de la convention de télétravail.

Sur la demande à faire sur CHRONOTIME 48H avant, elle indique que le cadrage interne ne prévoit pas de délai, la précision a donc été apportée par l'UFR. Cependant, la demande doit toujours être déposée et le N+1 doit avoir le temps de valider celle-ci. Dès lors, le délai de 48H apparaît raisonnable pour ce faire dans des conditions correctes.

Madame Delphine LORET aborde ensuite la question de la connexion permanente à TEAMS et OPEN TOUCH. Elle précise que sur ce point le cadrage du télétravail, tel que prévu par la loi, le décret et l'accord-cadre récent, a été repris. Elle expose que le télétravail implique l'utilisation des techniques de l'information et de la communication. Il appartient à l'employeur de permettre aux agents en télétravail d'exercer leur activité mais également de communiquer avec leur supérieurs hiérarchiques et le collectif de travail. En conséquence le fait d'indiquer que l'agent doit impérativement être connecté à TEAMS est conforme. En revanche, elle relève qu'il n'est pas conforme de demander à l'agent d'être en permanence avec un micro ouvert ou/et une caméra allumée.

Elle souligne que la nuance est importante et doit être entendue comme exposée. Ce point a été en sus vérifié par le service juridique qui confirme en outre que le droit à la déconnexion, se comprend en dehors des heures travaillées. Dès lors, et a contrario le droit à connexion intervient pendant les heures travaillées. Elle conclut sur ce point en rappelant que si l'agent ne souhaite pas être connecté sur TEAMS, le télétravail n'est pas une obligation et est réversible. L'agent peut privilégier la présence physique sur site.

Sur les cas particuliers de jours de télétravail, Madame Delphine LORET précise que cela relève des nécessités de service. Il s'agit d'une possibilité d'organisation interne pour assurer cette continuité de service. Elle rappelle à ce titre qu'au sein de l'établissement, il est bien indiqué que les agents doivent à minima être deux jours par semaine présents sur site, ce quel que soit la quotité de temps de travail.

Elle indique en outre que, sur la question du volume horaire d'une journée de télétravail par rapport à celui d'une journée en présentiel, la durée et le volume de travail des agents en télétravail est la même que ceux des agents sur site.

Enfin, elle note que sur l'ensemble, seule la question du délai de prévenance peut prêter à confusion et que dès lors il va être envisagé de pallier cette carence dans la prochaine version de la note de cadrage sur le télétravail.

Le représentant UNSA avance que certaines composantes indiquent qu'aucunes règles n'ont à leur niveau été rajoutées au cadrage ; ce, au principe que les personnels agissent en bonne intelligence. Il indique que certaines règles sont difficilement compréhensibles. Il donne l'exemple de la règle selon laquelle pendant les congés universitaires, les jours de congés et de télétravail d'un personnel ne peuvent se combiner au sein d'une même semaine. Il demande quelle nécessité de service cette règle particulière peut résoudre et demande un éclaircissement.

Madame LORET précise qu'il s'agit de la question de la présence de l'agent sur site. Si l'agent décide de poser ses jours de congés sur ses temps de présentiel, le chef de service doit assurer la continuité du service et également l'accueil. Elle rappelle que certains services sont tenus de maintenir une présence même durant les congés universitaires. Elle prend l'exemple de la DRH pour justifier son propos. Elle pose également que cela dépend des particularités des services et de l'organisation du travail du collectif de service. Elle conclut qu'il faut en cette hypothèse revenir au cas par cas.

Le représentant FO-ESR remarque que si l'ensemble des règles limitatives sont cumulatives les personnels ne peuvent pas, pour finir, prétendre à du télétravail, ce qui va créer des tensions et une inégalité entre les agents. Selon lui, certaines règles sont abusives et ne rentrent pas dans la continuité. Il prend à titre d'exemple le cas de refus de télétravail pour continuité de service sans justifications valides dans un service de l'UA en particulier.

Madame Delphine LORET répond à cet argument en reprenant la solution qui a été préconisée dans cette situation particulière, et selon laquelle en cas de refus et de contestation de la demande de télétravail d'un agent, la décision remonte à la RH pour analyse. Elle constate que dans la situation mentionnée le refus s'est transformé en acceptation avant remontée et analyse par la DRH.

M. Christian ROBLÉDO apporte son analyse quant à l'obligation de présentiel sur les mardi et jeudi.

Il explique que le nombre d'enseignants chercheurs qui disposent d'une dispense d'obligation de résidence positionnent massivement leur cours sur ces deux jours et dès lors, les personnels notamment de scolarité doivent nécessairement être présents pour pallier cet état. Il admet que le choix de résidence de chacun est un droit, cependant le fait que l'exercice de ce droit impose des contraintes sur l'ensemble de l'organisation de la composante est un débat qui mérite réflexion.

Le représentant FSU-PE souligne que ce droit n'en est pas véritablement un puisqu'il s'agit d'une autorisation de dérogation accordée par la présidence. Que dès lors, il convient de voir quelle est la politique à mettre en place.

M. Christian ROBLÉDO évoque la situation qui risque de découler de la proposition du directeur de l'IUT de refuser les dérogations et qu'il souhaite suivre.

La question est posée à Madame Delphine LORET concernant la composante LLSH sur le fait que si le refus de télétravail en septembre pour la scolarité est understandable, pourquoi ce refus s'applique également aux autres services.

Madame Delphine LORET reprend son explication précédente concernant les demandes en cours de traitement sur ce mois particulier. Elle rappelle que la campagne de télétravail intervient trop tardivement et ne permet pas un traitement plus efficace. Elle indique cependant que dans certains cas le télétravail occasionnel peut prendre le relais pour pallier dans l'attente de règlement. Le problème en l'espèce s'avère donc plus une difficulté de calendrier de campagne que de continuité de service.

Elle indique que ce point va être retravaillé sans doute dans le sens d'un avancement de la campagne avant l'été afin que, dès le premier septembre, les autorisations soient mises en place dans la mesure du possible.

Le représentant UNSA demande si, au sein de la DRH, il existait des règles aussi compliquées pour que le télétravail puisse se faire sans gêner le fonctionnement des directions.

Madame Delphine LORET confirme qu'il existe des règles au sein de la DRH avec des permanences qui sont assurées par les services. Ainsi par pôle un personnel doit être présent. Ces contraintes sont imposées au sein de la DRH dans le cadre du service et de sa continuité et ces règles sont bien acceptées par les collègues.

Elle rappelle que le cadrage sur ces points est clair. Les accords dans chaque service relèvent du chef de service qui a la responsabilité d'assurer dans les meilleures conditions la continuité et ceux-ci ne sont pas forcément soumis à publicité. Elle indique que les difficultés ou conflits s'ils apparaissent sont gérés par le chef de service.

Le représentant UNSA entérine l'idée de remettre le chef de service au cœur de la problématique.

8-Questions diverses : nombre de jours d'ASA en cas de décès (information)

Madame Delphine LORET apporte une réponse sur la contradiction soulevée entre la note de cadrage et l'information disponible sur l'intranet concernant le nombre de jours d'autorisation d'absence en cas de décès d'un proche.

Elle indique que l'intranet va être remis à jour. Elle reprend l'interprétation de l'instruction de 1950 faite de manière stricte telle que présentée sur l'intranet, indiquant qu'en cas de décès d'un proche 3 jours ouvrables de congés plus 48H maximum au titre des délais de route peuvent être accordés. Elle met en parallèle la note de cadrage de l'établissement qui prévoit 5 jours ouvrables y compris les délais de route. Elle indique que l'intranet va être corrigé en cohérence avec le cadrage interne, l'autorisation sera de 5 jours maximum, y compris les délais de route.

Madame LORET souligne également la remarque de la représentante FO-ESR concernant la mise à jour du cas particulier du décès d'un enfant. Le document sera remis à jour en application des textes en vigueur.

La demande est faite par FO concernant le cas des décès et en l'absence de textes précis de passer le temps accorder de 5 à 7 jours ouvrables. Il est également demandé une autorisation de poser des jours de congés en amont dans ces circonstances, en plus de ces 7 jours.

Madame Delphine LORET demande une précision quant à la demande, à savoir s'il s'agit bien d'autorisation d'absence et non de jours de congés.

FO-ESR précise qu'il est demandé 7 jours de congés délai de route compris et en plus une autorisation d'absence pour congé (personnel) encadrant ces 7 jours.

Madame Delphine LORET répond que les congés sont déjà autorisés. Concernant les autorisations d'absence Elle reprend l'instruction de 1950 comme texte de référence ; elle remarque que l'établissement a déjà une politique plus favorable que ce texte dans le traitement des personnels en situation de deuil.

La représentante UNSA intervient ensuite sur le plan VIGIPIRATE, elle interroge le président ainsi que Monsieur RIGALT sur l'organisation des exercices attentats par l'établissement et la nécessité dans le contexte actuel de rester vigilant et préparé.

M. Christian ROBLÉDO revient sur les mesures déjà mises en place et les exercices déjà organisés précédemment notamment avec accompagnement du GIGN et de la préfecture.

La représentante FSU et Printemps Ecologique souligne que certains exercices dans les établissements scolaires ont été reportés afin de ne pas angoisser plus avant les étudiants et personnels dans le climat actuel et compte tenu des événements récents.

La représentante UNSA demande également si l'établissement est préparé matériellement pour répondre correctement à ce genre de risques elle évoque notamment la distribution des trousseaux de secours « nombreuses victimes » aux accueils des différentes composantes comme cela avait été précédemment évoqué.

M. Stéphane RIGALT, Directeur de la prévention et de la sécurité reprend les mesures en cours et déjà en place ou expérimentées. Il précise que les exercices nécessitent une coordination avec

l'ensemble des services concernés et notamment avec la préfecture Il rappelle les spécificités de l'établissement. Il indique que les trousse de gestion de crise mentionnées par la représentante UNSA sont en cours d'achat et que d'ici la fin de l'année le protocole devrait être en place.

M. Christian ROBLÉDO intervient sur la demande concernant la mise en place d'exercices, il convient que cela est nécessaire mais souligne que l'instant ne s'y prête pas.

La représentante UNSA rappelle que le temps de mise en place d'action est long, il est nécessaire de s'y prendre maintenant. Elle pointe également que la formation est essentielle afin d'éviter une mise en danger inutile des personnels. Elle interroge sur l'intérêt de mettre en place un système d'alarme différent en fonction des risques.

Monsieur Didier BOUQUET, s'il reconnaît que la procédure sécuritaire à suivre en cas de danger est de fuir, se cacher et prévenir les services d'intervention compétents, rend hommage aux personnes qui ont agi pour prévenir un certain nombre d'attaques et protéger leurs semblables au péril et parfois détrimement de leur vie.

Il indique qu'il n'existe pas de normes concernant les alarmes et que chaque établissement a le choix de sa pratique. Il pointe cependant que la mise en œuvre technique est complexe et nécessite plusieurs mois compte tenu des contraintes propres à l'UA. Il reprend le propos de M. Stéphane RIGALT concernant les exercices de préventions et rappelle qu'ils doivent être nécessairement coordonnés avec les autorités.

M. Christian ROBLÉDO précise que les actions qui sont préparées dans ce cadre ne sont pas forcément portées à connaissance dans la mesure où parfois elles n'aboutissent pas et que par ailleurs l'intérêt de tels exercices réside dans l'efficacité de la gestion de l'urgence en l'absence de publicité.

M. Christian ROBLÉDO invite le FSU-PE à lire la motion annoncée en début de séance.

L'Université d'Angers est l'université pluridisciplinaire avec santé la moins bien dotée de France. Le ratio entre le nombre d'étudiants et le nombre de personnels (enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS titulaires) est particulièrement dégradé. Les surfaces d'enseignement et de recherche sont insuffisantes dans certaines composantes.

Depuis des années, il est demandé aux universités une gestion prudente des deniers publics. Il leur est aussi demandé d'assumer globalement la charge du glissement vieillesse technicité de leurs agents, celle liée à l'inflation ou bien encore l'augmentation du point d'indice, ce qui a été le cas pour les six derniers mois de l'année 2022 et ce qui sera encore le cas pour la nouvelle augmentation annoncée de 1,5% à compter de juillet 2023, ainsi que pour les autres mesures dites Guerini. Selon nos informations, pour l'Université d'Angers ces dernières mesures représentent un coût de plus de 2 millions d'euros !

Les décisions du gouvernement dans le sens d'une revalorisation des rémunérations des personnels, bien que largement insuffisantes, s'efforcent de répondre à un impératif urgent pour les agents du service public dans un contexte d'inflation élevée. Cependant, l'État ne peut pas les prendre sans tenir compte des conséquences financières qui en découlent. Les faire reposer sur le budget des universités prive en effet ces dernières des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement et à leur développement. Les charges d'une université, comme l'Université d'Angers, ne sauraient augmenter sans

des ressources supplémentaires. Si les universités ont dû de longue date apprendre à faire avec une pénurie de moyens, se traduisant notamment par le gel de postes d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de BIATSS, le risque est désormais grand d'entraver dangereusement leur capacité à assumer leurs missions de service public.

Compte tenu de la situation préoccupante dans laquelle risque de se trouver notre université, le CSA de l'Université d'Angers réuni le 17 octobre 2023 demande à ce que :

- Les augmentations de la masse salariale des agents de l'État, qu'elles soient structurelles (GTV - Glissement Vieillesse Technicité), contingentes (mesures Guerini) ou qu'elles relèvent de décisions touchant tous les agents de l'État (relèvement du point d'indice), soient imputées au budget de l'État et non à celui des universités.

- la subvention pour charge de service public de l'Université d'Angers soit significativement augmentée afin de combler sa sous-dotation structurelle notoire.

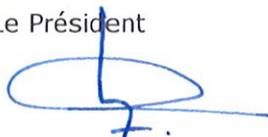
M. Christian ROBLÉDO prend acte.

Monsieur Didier BOUQUET apporte quelques précisions sur les couts totaux avancés. Il précise qu'à ce jour, l'établissement a la certitude de l'absence de financement pour 2023, des incertitudes demeurent pour 2024.

M. Christian ROBLÉDO met au vote. L'ensemble des membres des organisations syndicales présents votent pour.

L'ordre du jour étant épuisé, M. Christian ROBLÉDO lève la séance à 12H30

Le Président



Christian ROBLÉDO

La secrétaire de séance

Delphine LORET

Le secrétaire adjoint de séance

Laurent SAINTIS



Signé électroniquement par : Delphine Loret
Date de signature : 04/12/2023
Qualité : Pour le président et par délégation,
la Directrice des ressources humaines