

Procès-Verbal de la séance du 22 janvier 2018

Titulaires présents :

Pour SNPTES : Stéphanie REYNAUD, Françoise DUNIS, Hind COGNASSE, Pierre-Olivier MAZAGOL

Pour FNEC FP FO – SN PREES FO 42 : Anne BECHARD-LEAUTE

Pour SGEN CFDT – SNESUP FSU : Vito AVARELLO

Pour FERCSUP CGT : Myriam NORMAND

Titulaires absents :

Pour FNEC FP FO – SN PREES FO 42 : Sylvain EXCOFFON

Pour SGEN CFDT – SNESUP FSU : Olivier GIPOULOUX

Pour FERCSUP CGT : Joëlle NICOLIN

Suppléants présents avec voix délibérative :

Pour FNEC FP FO – SN PREES FO 42 : Christian LEVEQUE

Pour FERCSUP CGT : Sylvie FERRET

Suppléants présents sans voix délibérative :

Pour SNPTES : Abdelhalim SOUALMI

Pour FERCSUP CGT : Farida SLIMANI

Représentants de l'Administration présents sans voix délibérative :

Michèle COTTIER, Présidente

Florent PIGEON, Vice-Président du Conseil d'Administration et des Moyens (VP CA et Moyens)

Philippe NEGRIER, Directeur Général des Services (DGS)

Céline FAUVET, Directrice des Ressources Humaines (DRH)

Collaborateurs et experts invités présents sans voix délibérative :

Jean-Michel BASSET, Responsable du Service Pilotage et Accompagnement des RH (PILARH)

Anne COING, Responsable RH gestion Enseignants

Ingrid GERPHAGNON, Responsable RH gestion BIATSS

Elsa SABOT, chargée de qualité RH

Achour BELOUCIF, Directeur de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (DFIP)

Ordre du Jour

1. Informations Générales.....	3
1.1 Bilan de la campagne SAUVADET	3
1.2 Point d'étape projet SIHAM	4
1.3 Point d'information sur le projet administratif du Directeur Général des Services	7
1.4 Point d'information sur le PPCR	9
1.5 Point d'étape IDEX : politique de site et université cible	9
2. Avis	12
2.1 Approbation du PV du CT du 25 septembre 2017.....	12
2.2 Désignation des Enseignants-chercheurs à la commission de réforme.....	12
2.3 Avis sur la mise en place d'une prime pour le portage d'un projet ERC.....	12
2.4 Avis sur la nouvelle configuration de la DFIP	13
2.5 Ajustement de la campagne d'emploi 2018 dans le cadre du plan Etudiants	15
3. Questions diverses	16
4. Annexe 1 : communiqué du SNPTES.....	17

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à **14h04**.

Stéphanie REYNAUD est désignée secrétaire adjointe de séance.

1. Informations Générales

1.1 Bilan de la campagne SAUVADET

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) présente le bilan de la 2eme vague de la campagne SAUVADET en indiquant que, conformément aux engagements de l'établissement, la campagne 2018 ne sera pas ouverte.

FERCSUP CGT demande pourquoi faire le choix de ne pas ouvrir 2018. En effet, un agent en congé maternité pendant la campagne 2017 n'a pas été recruté de ce fait. Il serait préférable de faire bénéficier aux agents de l'UJM du processus de titularisation plutôt que de laisser d'autres établissements en profiter.

Michèle COTTIER (Présidente) répond que la procédure qui a été suivie est semblable à celle des campagnes précédentes, ce qui garantit l'équité.

Céline FAUVET (DRH) et Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) confirment que l'agent a bien été informé de la procédure et n'a fait aucune démarche auprès du service des Ressources Humaines.

Michèle COTTIER (Présidente) et Florent PIGEON (VP CA et Moyens) insistent sur le principe d'équité qui doit être respecté dans toute procédure de concours. Le fait que l'agent ait des regrets par la suite et la situation de congé maternité ne justifient pas l'entorse à la règle, sans compter le risque de créer un précédent.

Pour FERCSUP CGT, ouvrir le concours en 2018 ne représente pas une entorse au principe d'équité puisque cela reste un concours. Des agents n'ont pas candidaté en 2017 pensant le faire en 2018. Ils n'ont pas compris que la démarche ne serait plus possible en 2018.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que la communication qui a été faite à ce sujet, auprès du comité technique et relayée auprès des personnels, était très claire.

SNPTES indique qu'il convient de s'assurer que l'agent concerné ait bien eu connaissance de ces informations en dehors de son congé de maternité et qu'elle avait la possibilité matérielle de candidater puisque consulter sa messagerie pendant une période de congé de maternité n'est pas une obligation.

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) précise que les listes des personnels éligibles ont été transmises aux responsables. Puis la Direction des RH a ensuite communiqué très largement avant le début du congé de maternité de cet agent. L'inscription se fait sous forme dématérialisée, accessible depuis l'extérieur. Malgré cela, personne au sein de la DRH n'a été contacté par cet agent. Le problème de maternité reste le même que pour un concours de droit commun.

Jean-Michel BASSET (Responsable PILARH) précise que le calendrier est national.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) insiste sur le fait que déroger cette fois impliquerait de revenir sur d'autres cas particuliers.

Pour FERCSUP CGT il ne s'agirait pas de déroger mais de permettre à l'agent de candidater en 2018.

Michèle COTTIER (Présidente) répond que ce point a bien été annoncé aux candidats.

Philippe NEGRIER (DGS) rappelle que l'objectif de l'établissement était de procéder à l'ensemble des recrutements sur une période plus courte de sorte à avantager les agents plutôt que d'étaler le processus sur 3 ou 4 ans.

SNPTES demande s'il est possible que des agents qui n'étaient pas éligibles en 2017 puissent l'être en 2018.

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) répond que ce n'est pas le cas.

FNEC FP FO – SN PREES FO 42 remarque que ce dispositif ne résout pas vraiment la question de la précarité et peut avoir pour conséquence de réduire les possibilités de promotions des agents déjà titulaires.

Philippe NEGRIER (DGS) confirme qu'il n'y a pas de lien entre les deux dispositifs.

Michèle COTTIER (Présidente) ajoute qu'il ne s'agit pas de promotion puisque les agents concernés restent sur leur poste.

SNPTES fait remarquer une erreur dans le tableau projeté à l'écran.

L'erreur est corrigée et le sera dans le tableau. S'en suit alors un aparté sur ce cas particulier.

Michèle COTTIER (Présidente) rappelle que tout a été mis en œuvre pour sortir l'agent de la situation de précarité dans laquelle il se trouvait, et cela malgré les difficultés de communication avec la direction du laboratoire.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) précise que si la Direction des RH a été mise en cause un temps, après analyse de la situation, sa responsabilité a été dégagee.

FERCUSUP CGT demande si pour les candidatures qui n'ont pas été retenues (ndlr : dans le cadre de la campagne Sauvadet) il y a eu un problème de niveau ou de préparation.

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) dit qu'il est difficile de répondre à cette question car les jurys sont régionaux. Effectivement certains agents ne mesurent pas le degré de préparation nécessaire. C'est le cas de deux agents de catégorie B ayant échoué qui n'ont pas abordé ce processus comme un concours.

Michèle COTTIER (Présidente) insiste sur le soin apporté par la Direction des RH à l'accompagnement des agents sur ces sujets.

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) confirme que des agents ~~de catégorie A~~ ont bénéficié d'oraux blancs proposés par la DRH.

1.2 Point d'étape projet SIHAM

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) présente le projet de renouvellement du système d'information de gestion des ressources humaines (projet Siham), dont la première étape consiste à remplacer l'actuel outil de Gestion Administrative (Harpège) au premier trimestre 2019.

SNPTES remarque qu'il s'agit d'un projet d'ampleur pour l'établissement et interroge la question de l'archivage des données de l'ancien système (Harpège), pour l'accès aux données n'ayant pas fait l'objet d'une reprise (cas d'un agent parti en retraite depuis plus de 5 ans et qui développerait une maladie professionnelle par exemple).

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) répond que l'archivage est une question importante qui devra être traitée au cours du projet. L'archivage sera réalisé en 2 phases, d'abord l'application Harpège restera accessible en consultation pendant une durée à définir avec la Direction des Systèmes d'Information (un ou deux ans probablement), ensuite, il faudra trouver une manière pérenne d'archiver les données extraites d'Harpège (fichiers plats ou base de données), en complément des dossiers papiers qui font l'objet d'une durée réglementaire d'archivage.

SNPTES s'interroge sur les conséquences concrètes de l'arrêt des serveurs pendant 15 jours durant la bascule sur le nouvel SIRH et notamment des impacts éventuels sur les instances CPE ou autre.

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) précise que durant le temps de la bascule l'indisponibilité sera uniquement en écriture - et générera un travail de « rattrapage » en saisie des dossiers à la réouverture du système – mais que les données resteront accessibles en consultation.

Céline FAUVET (DRH) confirme que cette opération très lourde aura des impacts pour les gestionnaires et les bénéficiaires du service et qu'il conviendra de minimiser par des actions d'organisation et d'anticipation. Il faudra notamment déterminer les calendriers en fonction des différentes contraintes.

SNPTES demande si 4 formateurs internes suffiront compte tenu de la couverture fonctionnelle de la solution et du nombre d'utilisateurs à former. Le dimensionnement des moyens humains est-il adéquat ?

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) précise que le centre de compétences mis en place ne couvre que la première étape du projet, à savoir la Gestion Administrative. Les autres modules seront traités comme d'autres projets.

Céline FAUVET (DRH) confirme que 4 personnes suffiront pour couvrir le besoin en matière de Gestion Administratif. Par la suite le centre de compétence sera amené à se développer.

SNPTES note qu'il y a une augmentation conséquente du coût de maintenance annuelle qui s'élève au double du montant de la maintenance Harpège. Les coûts présentés couvrent-ils l'ensemble du périmètre fonctionnel cible ou d'autres coûts seront-ils à prévoir au fur et à mesure de la mise en œuvre des nouveaux modules ?

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) confirme que le budget présenté comprend les licences de l'ensemble des modules, y compris PMS, ainsi que la redevance de déploiement de tous les modules.

Philippe NEGRIER (DGS) ajoute que l'augmentation du coût est réelle, comme cela fut le cas avec SIFAC, et que l'établissement n'a pas de marge de négociation avec l'AMUE. D'autre part, il n'y a pas d'autre offre sur le marché permettant une intégration dans notre environnement de travail.

SNPTES demande si la mutualisation des démarrages avec les universités lyonnaises n'aurait pas pu permettre de négocier les coûts à la baisse.

Philippe NEGRIER (DGS) répond qu'une économie aurait été possible en démarrant ~~sur~~ un projet unique avec les universités lyonnaises (c'est-à-dire une instance unique). Ce choix n'a pas été retenu car chaque établissement garde son autonomie dans la mise en œuvre. La mutualisation des démarrages avec les universités lyonnaises permet cependant la localisation des formations à Lyon et l'échange entre les collègues impliqués sur le projet.

SNPTES demande pourquoi dans l'analyse des risques, la problématique de la gestion déconcentrée à l'UFR de médecine est positionnée sur un niveau de risque plus élevé que pour les IUT. Est-ce en raison de la spécificité de la population des hospitalo-universitaires ?

Céline FAUVET (DRH) confirme que la double gestion sur cette population est particulièrement sensible et complexe. Un travail est à faire avec ces composantes pour construire la solution de gestion dans l'outil cible.

SNPTES s'interroge sur les échanges d'information entre le pôle Pétrel et SIHAM.

Céline FAUVET (DRH) précise que SIHAM remontera les informations du Compte Individuel Retraite par une interface comme le faisait Harpège, ce qui implique une bonne qualité des données.

SNPTES demande d'une part si les agents pourront contacter directement le pôle Pétrel comme cela avait été annoncé et d'autre part si les gestionnaires de Saint-Etienne disposeront toujours des informations.

Céline FAUVET (DRH) confirme que les agents pourront contacter directement le pôle Pétrel. Un contact de proximité sera toujours assuré par les gestionnaires de Saint-Etienne. La mise en place de SIHAM n'aura pas d'impact sur cette organisation.

Philippe NEGRIER (DGS) précise qu'une demande a été faite pour que le pôle Pétrel assure une permanence à Saint-Etienne. Cependant, la gestion de ces dossiers requiert une très grande technicité et la gestion de proximité ne pourra pas être complètement en doublon.

SNPTES demande si l'établissement disposera toujours d'une information prévisionnelle sur les départs en retraite des agents afin de nourrir son système de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, y compris avec la mise en place du pôle Pétrel qui centralisera la gestion des dossiers de retraite.

Jean-Michel BASSET (Responsable PILARH) indique que l'établissement aura toujours une approche prévisionnelle des départs en retraite au travers notamment des entretiens professionnels. Ces éléments seront intégrés à la brique GPEC de SIHAM qui comporte bien d'autres aspects comme l'évolution des métiers, l'approche compétence ou les entretiens professionnels.

SNPTES demande quels sont les moyens apportés en soutien aux personnels impactés par ce projet d'ampleur.

Céline FAUVET (DRH) indique qu'effectivement tout le service est impacté, particulièrement les services de gestion. Les mesures mises en œuvre sont d'ordre organisationnel comme des fermetures partielles de service. Des moyens supplémentaires pourront être aussi affectés avec des mesures de renfort sur les périodes les plus chargées. Elle ajoute que pour l'instant la charge est plutôt maîtrisée, notamment sur les aspects de fiabilisation en raison d'un bon niveau de qualité des données du SIRH actuel. Cependant, on reste vigilant sur cette question.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que la Cours des Comptes a souligné la qualité des procédures RH et remercie l'ensemble du personnel de la DRH.

SNPTES note que l'université Jean Monnet a effectivement des points forts à valoriser dans le cadre du projet IDEX.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que la dimension administrative est tout aussi importante – même si moins visible – que la dimension académique dans cette construction.

FNEC FP FO – SN PREES FO 42 demande si les données de formation, notamment le Compte Personnel de Formation, seront intégrées dans SIHAM.

Jean-Michel BASSET (Responsable PILARH) explique que le suivi de la formation est actuellement effectué dans l'outil Lagaf et non dans Harpège. L'outil Lagaf sera utilisé tant que la gestion des formations ne sera pas mise en place dans SIHAM (le module n'étant pour l'instant pas livré par

l'AMUE). Concernant le Compte Personnel de Formation, il ne sera géré ni dans Lagaf, ni dans Siham mais dans une plateforme dématérialisée gérée par la Caisse des dépôts. Il sera alimenté automatiquement au travers des déclarations annuelles des données sociales réalisées par les établissements.

FNEC FP FO – SN PREES FO 42 demande à préciser les notions de « chantier métier » et de « conduite du changement ».

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) répond que la conduite du changement fait partie du chantier métier qui comporte de manière plus large toute la réflexion sur les impacts organisationnels du projet ainsi que les aspects communication et formation.

FNEC FP FO – SN PREES FO 42 demande si les gestionnaires seront impliqués dans les groupes de travail.

Elsa SABOT (chargée de qualité RH) confirme que chaque gestionnaire contribue fortement aux différents chantiers, que ce soit sur la fiabilisation des données ou les réflexions sur les impacts métiers.

Céline FAUVET (DRH) rappelle qu'une proposition avait été faite aux membres du Comité Technique afin de désigner un représentant pour participer au comité de pilotage du projet SIHAM. Le premier comité de pilotage s'est tenu le 21 décembre, le prochain est le 12 mars. La proposition reste ouverte.

Michèle COTTIER (Présidente) remercie l'équipe pour l'investissement sur ce projet qui contribue aux orientations stratégiques de l'établissement.

1.3 Point d'information sur le projet administratif du Directeur Général des Services

Philippe NEGRIER (DGS) présente les 6 axes du projet administratif de la Direction Générale :

- Sécuriser la situation financière,
- Structurer et développer la démarche qualité,
- Mettre en œuvre de nouveaux outils de gestion et de pilotage,
- Développer la professionnalisation, le management, afin de valoriser l'action de chacun,
- Innover et proposer une nouvelle organisation des campus en lien avec l'IDEX et le schéma directeur immobilier,
- Mieux communiquer en interne,

SNPTES demande jusqu'où ira l'accompagnement de l'Inspection Générale : s'agit-il d'un simple état des lieux objectif ou bien y aura-t-il des préconisations ?

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que l'IGAENR ne cherche pas à influencer l'organisation des établissements d'enseignement supérieur mais a répondu à la sollicitation de l'université pour un accompagnement.

Philippe NEGRIER (DGS) précise que cette intervention permet un gain d'efficacité sur la méthode. Dans ce but, l'expérience de l'IGAENR est précieuse. Il s'agit bien d'une prestation de conseil et non d'une mission de contrôle. Le travail de scénarisation reviendra à l'établissement.

SNPTES demande si les personnels vont être associés à l'état des lieux et sous quelle forme.

Pour Philippe NEGRIER (DGS) la réflexion devra conjuguer la dimension campus et la dimension métier au travers de groupes de travail.

SNPTES alerte sur les risques à trop spécialiser le travail dans le but de gagner en efficacité. Il existe d'une part un risque de lassitude professionnelle encouru par les agents devenus mono-tâche et de turn-over important. D'autre part, on peut craindre la formation de goulot d'étranglement au niveau des services centralisateurs avec un allongement des délais de réponse.

Philippe NEGRIER (DGS) précise que l'objectif poursuivi est la professionnalisation qui n'est pas la spécialisation. En effet, certains métiers requièrent une forte montée en compétence comme le métier finance. L'enjeu n'est pas de spécialiser sur des tâches répétitives comme la saisie de bons de commande mais de développer des fonctions comme le conseil ou l'encadrement en déléguant des responsabilités à des niveaux plus déconcentrés avec un principe de subsidiarité. Actuellement le niveau central régule trop de processus. L'échelon Campus peut être une réponse pertinente. Concrètement un agent du service finance devra demain intervenir sur le domaine finance dans sa globalité. Par contre, il aura du mal à intervenir sur le domaine finance et scolarité.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que la proposition des campus vise à résoudre des problématiques très concrètes, notamment pour les laboratoires, afin d'améliorer la qualité de service. Le partage des tâches entre l'échelon central et l'échelon campus doit apporter cette qualité.

SNPTES rappelle qu'associer les collègues dans les projets de restructuration, à la fois sur l'état des lieux et la construction de la cible, est essentiel pour l'adhésion au projet.

Philippe NEGRIER (DGS) indique avoir demandé à chaque composante de réaliser un diagnostic « SWOT » (forces, faiblesses, opportunités, menaces) avec la participation des équipes. On note que chaque fois que l'on organise le travail en équipe, cela donne de très bons résultats.

FERCSUP CGT demandent si les actuelles composantes sont motivées pour travailler en campus.

Michèle COTTIER (Présidente) indique qu'il est essentiel de rappeler les raisons des changements mis en place. La notion de campus ne vise pas à rendre invisible l'échelon établissement. L'échelon campus a une visée d'efficacité de gestion. Le dialogue entre les directions de composantes et le central ne sera pas remplacé par un échelon de gouvernance par campus.

FERCSUP CGT insiste sur l'importance de veiller à ce que tous les campus aient la même visibilité.

Michèle COTTIER (Présidente) rappelle que le projet politique porte bien sur le développement de la visibilité de trois grands campus. L'objectif est de développer la visibilité de chaque campus par spécialisation. Manufacture a une histoire ancienne et a bénéficié de la visibilité donnée par plusieurs appels à projet. La visibilité de Campus santé-innovation doit être améliorée par le développement de partenariats avec les plateformes régionales, le CHU. Concernant Tréfilerie, la problématique du nom du campus qui est aussi le nom du quartier peut masquer les forces académiques réelles du campus.

FERCSUP CGT interroge les moyens de la démarche qualité. En effet, les collègues en interne sont déjà mobilisés et en externe les coûts financiers sont énormes.

Philippe NEGRIER (DGS) explique que cette question est effectivement essentielle. La démarche doit donc être pragmatique. L'objectif n'est pas forcément d'aller vers une certification, ce qui est le plus coûteux. Il s'agit surtout d'une question de culture, de clarifier et de formaliser les processus. Cette démarche requiert du temps à l'initialisation mais permet par la suite de dégager du temps pour d'autres actions. Il faut avoir une approche progressive, l'intégrer au travail quotidien et définir les priorités. Par exemple le projet SIHAM permet de faire de la qualité en réinterrogeant les processus RH, la qualité des bases.

Michèle COTTIER (Présidente) indique que le rôle de l'audit interne est très important, non pas pour contrôler le travail mais pour amener chacun à s'interroger sur ses pratiques professionnelles. La démarche qualité sera réussie si chacun a ce recul au quotidien. L'audit interne est plutôt un travail de sensibilisation à cette culture. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut déléguer à une personne qui viendrait en renfort. Le souhait est de se positionner sur les actions concrètes de chacun. La question des moyens viendra peut-être ensuite. L'audit interne est plus pertinent qu'un regard externe.

1.4 Point d'information sur le PPCR

Ingrid GERPHAGNON (Responsable RH BIATSS) et Anne COING (Responsable RH Enseignants) présentent les modifications apportées dans les carrières par la Réforme Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations.

SNPTES demande à recevoir le support présenté.

1.5 Point d'étape IDEX : politique de site et université cible

Michèle COTTIER (Présidente) présente l'organisation concentrique du projet IDEX dans une logique de site :

- Le « G5 » constitué par les 5 établissements volontaires pour travailler à une proposition de statuts pour le futur grand établissement intégré
- Les 12 établissements du consortium IDEX
- Les autres établissements membres de la COMUE

La Présidente rappelle que travailler sur le projet de statut n'implique pas une adhésion obligatoire à ces futurs statuts. C'est une démarche pragmatique qui vise à proposer une méthode efficiente.

FERCSUP CGT remarque que la méthode semble une méthode descendante, pilotée d'en haut avec des groupes de travail « miroirs » associant les personnels dont le travail sera cadré par le Comité de Pilotage.

Michèle COTTIER (Présidente) indique que cette démarche vise à apporter une méthode et un calendrier qui soient communs à tous les établissements afin d'être efficaces. Le but n'est pas d'orienter le contenu des groupes de travail mais de fournir une note de cadrage afin de préciser le résultat attendu en terme de livrable (par exemple, la question posée aux groupes de travail peut être « quel est le périmètre le plus pertinent pour les composantes ? » sans orienter la réponse.) L'objectif est bien de faire contribuer les personnels à ces réflexions car les responsables d'établissements ont besoin de la connaissance des acteurs. Le résultat sera d'autant meilleur que la participation des collègues des composantes de l'UJM sera grande. Des référents joueront un rôle pour organiser la démarche au sein des établissements mais ne seront pas les décisionnaires. Les groupes-projet vont être réactivés dans les composantes. Des réunions d'information vont être mises en place campus par campus sur des éléments plus précis.

SNPTES remarque que ce document « feuille de route » a été communiqué au comité technique, contrairement au document « principes incontournables » qui avait fait l'objet d'une discussion au dernier CT. SNPTES lit le communiqué du SNPTES au sujet des projets de regroupement des universités au sein de grands établissements et en particulier du projet IDEX de Lyon/Saint-Étienne **(cf. annexe 1)**

Michèle COTTIER (Présidente) rappelle que la situation actuelle est loin d'être satisfaisante du point de vue de la réussite étudiante. Le taux d'échec en licence est trop élevé. La situation d'étudiants, dont on sait dès l'inscription en première année, qu'ils ne sortiront pas avec un diplôme doit être traitée avec honnêteté car cette situation les met en difficulté. Nous n'avons pas l'intention de sélectionner de manière brutale les étudiants dans l'intérêt de l'établissement. La situation de ces étudiants est d'autant plus difficile qu'ils ont vu leur dossier refusé par les filières sélectives. Il faut donc travailler d'autres filières adaptées à ces étudiants pour obtenir un résultat, non pas pour l'établissement, mais pour les étudiants qui s'acquittent des droits d'inscription. Une politique de site élargie peut être une opportunité de traiter cette question différemment. L'établissement doit faire son autocritique et le taux d'échec en licence constitue un vrai point noir. On ne peut pas rester sans rien faire. Il faut tenir compte des caractéristiques de notre territoire. Aux vues des enjeux, l'expérimentation mérite d'être conduite.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) rappelle d'une part que les étudiants eux-mêmes et leurs parents ne souhaitent pas cette situation. Il rappelle également les stratégies mises en place dans certaines filières sélectives afin de contourner le problème et qui débouchent sur des abus. D'autre part, il indique que le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche est le seul service public à se faire concurrence lui-même et qu'il serait plus judicieux d'unir ses forces pour concurrencer les institutions privées. Le dossier IDEX offre cette opportunité de faire bouger les lignes. Le jeu de la co-construction dans ce dossier vaut la peine d'être joué et conduit à faire l'expérience de l'altérité. Pour travailler semble, il est nécessaire de prendre en compte l'avis des autres pour voir ce qu'il est possible de construire. Il faut poursuivre la discussion jusqu'au bout puis viendra l'heure du bilan et des décisions.

SNPTES rappelle qu'il était intervenu en CA lors de la question de la participation de l'UJM à l>IDEX pour demander à ce que tous les acteurs, y compris les personnels et les étudiants, soient associés aux discussions. SNPTES reprend la référence au document « principes incontournables » pour réaffirmer que ces sujets de sélections sont clivants. Le SNPTES ne refuse pas toute évolution mais rappelle que des limites ne doivent pas être franchies, notamment la question de la démocratie universitaire.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) indique que l'on ne peut pas imposer notre modèle aux autres sans prendre en compte leur fonctionnement. Une école d'ingénieur fonctionne de manière très différente sur le plan de la représentation syndicale et de l'insertion dans le monde socio-économique. Il faut que chacun fasse un pas vers l'autre.

SNPTES indique que ce n'est pas toujours aux mêmes de faire un pas et la démocratie universitaire est un point fondamental.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) répond que pour ouvrir le dossier à la concertation, il fallait des éléments de discussion, ce que devait fournir le document sur les principes incontournables.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que le travail n'arrivait pas à s'ancrer avec un grand nombre de réunions dont aucun résultat ne sortait. Cette situation a alimenté les rumeurs qui ont envenimé le climat. Le document des principes incontournables a permis de bousculer les choses afin de pouvoir engager la discussion de manière concrète. Maintenant il est possible d'associer les personnels et d'entrer dans la phase de co-construction.

SNPTES remarque que certes ces principes se voulaient bousculant mais que néanmoins la réaction vive des représentants du personnel a été salubre puisque l'on observe une nette évolution dans les termes employés entre les deux documents. En effet, dans le dernier document, apparaissent les termes de pluridisciplinarité, de vision partagée, l'association de personnels qui ne l'étaient pas dans la première version, de gouvernance équilibrée et efficace (point sur lequel il faudra rester

vigilant néanmoins). Grâce à la réaction vive des représentants, il y a eu une évolution vers des principes bien plus conformes à l'esprit de la co-construction. Ceci démontre l'importance du principe démocratique.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que le document « feuille de route » est rédigé dans un tout autre esprit. Le document des principes a été rédigé par deux personnes missionnées dans un but bien précis alors que la feuille de route est le fruit du travail collaboratif des cinq chefs d'établissements et du président de la COMUE qui ont pour la première fois pu s'exprimer en tant qu'établissement dans une contribution collective.

SNPTES note que le premier document sur « les principes incontournables » avait un ton très dogmatique, dans la même sémantique que les déclarations de Gary-Bobo dans les « Macron leaks » (ndlr : ces déclarations de soutien à la politique d'Emmanuel Macron émanant de personnalités telles que Robert Gary-Bobo, professeur d'économie à l'ENSAE). Cet aspect a déclenché la réaction très forte du SNPTES est moins présent à la lecture de la feuille de route.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) convient qu'il s'agissait d'un document non consensuel.

SNPTES note que le « terme » incontournable est dérangeant.

SNPTES s'interroge sur le fait que les écoles (INSA et ENS) garderaient leur personnalité morale.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que les écoles disposant de moyens conférés par l'Etat sans commune mesure avec ceux de l'université, sont inquiètes de voir leur efficacité diluée dans un système moins efficace. Les deux écoles souhaitent avoir une phase d'observation avec conservation de leur personnalité morale et juridique, au bout de laquelle elles décideront d'intégrer complètement le grand établissement. C'est le prix à payer pour sortir de l'opposition grandes écoles / universités que constitue le système français, générateur d'inégalités criantes, et pour travailler différemment la question de l'orientation et de la formation. En effet, actuellement, des débouchés sont réservés à certaines filières avec un cloisonnement total. L'objectif est bien de valider le principe de travailler en périmètre plus réduit pour être efficace et pas l'obligation d'adhérer au projet in fine.

SNPTES demande si des propositions peuvent être faites afin de proposer de nouveaux groupes de travail.

Michèle COTTIER (Présidente) indique que la liste n'est pas exhaustive. La priorité est de définir le périmètre des composantes. Ensuite, il faudra parler de la gouvernance des composantes et d'autres groupes vont se constituer. La configuration des groupes va donc évoluer dans le temps. On ne peut pas dresser dès le départ un schéma de l'organisation sur un sujet complexe comme celui-là. L'organisation va forcément se construire progressivement.

SNPTES note que cela représente un très grand nombre de groupes de travail.

Michèle COTTIER (Présidente) confirme que cela représente beaucoup de travail. Le travail va s'organiser en deux phases avec l'objectif de parvenir à l'horizon 2030 à un niveau de stabilité de l'organisation (ce qui ne signifie pas une organisation définitive car les choses ne sont jamais figées). 2020 est le premier jalon qui devra définir les conditions de l'évolution pour les 10 années qui vont suivre. Une telle évolution est forcément sur un temps long et de manière progressive.

SNPTES remarque qu'il avait été question du 1^{er} cycle lors du dernier Conseil d'Administration. Or le document présenté ne fait référence à aucun groupe de travail portant sur le 1^{er} cycle.

Michèle COTTIER (Présidente) répond que ce sujet ne fait pas partie de la phase initiale du projet, c'est la raison pour laquelle il n'est pas mentionné pour l'instant mais que bien entendu ce sujet

viendra dans un second temps. Elle rappelle qu'il y aura de nombreux échanges sur ces sujets au sein des instances et en dehors des instances, autant que cela sera nécessaire.

2. Avis

2.1 Approbation du PV du CT du 25 septembre 2017

RESULTAT DES VOTES

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
6	0	0	6

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	4	0	0
FNEC FP FO – SN PREES FO	1	0	0
SGEN CFDT - SNESup	1	0	0
FERCSUP CGT	0	0	0

2.2 Désignation des Enseignants-chercheurs à la commission de réforme

Céline FAUVET (DRH) rappelle le rôle et le fonctionnement de la Commission de Réforme départementale. Elle indique que ce sont les représentants enseignants-chercheurs titulaires et suppléants qui votent. Il est proposé de désigner Mme PEREK COURBON et Mme MEAUX pour les professeurs d'université et Mme CHAUDEY pour les maîtres de conférences. Reste un siège vacant pour les maîtres de conférences, il est convenu que lors d'une prochaine séance les membres du CT proposeront le nom d'un représentant.

RESULTAT DES VOTES (1 enseignant-chercheur votant)

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
1	0	0	1

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	0	0	0
FNEC FP FO – SN PREES FO	0	0	0
SGEN CFDT - SNESup	1	0	0
FERCSUP CGT	0	0	0

2.3 Avis sur la mise en place d'une prime pour le portage d'un projet ERC

Céline FAUVET (DRH) explique que le dispositif comprend d'un part la création d'une prime ERC et d'autre part une décharge d'enseignement.

SNPTES demande des précisions sur les différents dispositifs indemnitaires d'intéressement à la recherche : prime ERC, prime de recherche.

Céline FAUVET (DRH) confirme que les deux dispositifs n'ont pas de lien et peuvent même se cumuler. La prime de recherche est une prime liée aux résultats financiers des contrats de recherche.

FNEC FP FO – SN PREES FO indique qu'il s'oppose aux primes qui cassent les financements de la recherche et peuvent créer des tensions entre les laboratoires.

RESULTAT DES VOTES

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
5	1	0	6

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	4	0	0
FNEC FP FO – SN PREES FO	0	1	0
SGEN CFDT - SNESup	1	0	0
FERCSUP CGT	0	0	0

2.4 Avis sur la nouvelle configuration de la DFIP

Achour BELOUCIF (Directeur DFIP) présente le projet administratif de la DFIP ainsi que le nouvel organigramme composé d'un directeur et de 4 responsables administratifs.

SNPTES demande qui est Julie BOYER.

Achour BELOUCIF (Directeur DFIP) répond que Julie Boyer est la vice-présidente déléguée à l'insertion et maître de conférences à l'IAE.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) indique qu'après le départ de Jean-Luc FUGIT, ses missions ont été scindées en deux.

Pour SNPTES, deux dimensions sont importantes. D'une part la réorganisation administrative et technique et d'autre part les conditions de travail. L'organisation syndicale estime qu'un organigramme complet et nominatif aurait dû être présenté et communiqué au CT et au CHSCT étant donné qu'il y a des changements de bureaux et des changements de missions.

Achour BELOUCIF (Directeur DFIP) indique que les changements du bureau sont à l'initiative des personnels dans l'intérêt du public accueilli. Les changements de missions concernent deux personnes qui exerçaient à la fois des missions d'ordre fonctionnel et juridique, l'une souhaitant privilégier l'aspect juridique de son travail, l'autre l'aspect fonctionnel.

SNPTES souligne, qu'outre la problématique des conditions de travail, deux services sont créés par cette nouvelle configuration.

Philippe NEGRIER (DGS) précise que Cap Avenir et Formation Initiale fusionnent, il n'y a donc en réalité qu'une création de service qui se constitue sur la base des agents effectuant déjà les missions dans ce domaine. Il s'agit du service d'accès aux formations universitaires qui répond aux enjeux du service public d'accès aux formations (les inscriptions) et de suivi des applications fonctionnelles dans un contexte complexe et mouvant qui nécessite une ingénierie administrative (qui existait déjà mais était peu lisible.) Cela répond aussi à l'enjeu de sécuriser les processus applicatifs en doublonnant les compétences. Le service de suivi des formations regroupé avec Cap Avenir prendra en charge la réalisation de la carte pédagogique, le suivi de la formation jusqu'à la délivrance des diplômes et l'insertion. Le service de Formation Continue conserve ses anciennes missions. L'objectif est d'avoir des services identifiables par les usagers avec des processus clairs, fiables, sans perturbation importante pour les personnels.

SNPTES note qu'il s'agit bien là d'une recomposition et d'une reconfiguration des processus.

Achour BELOUCIF (Directeur DFIP) indique qu'il met en place des réunions de service régulières afin de décloisonner. Le projet administratif de la DFIP sera aussi décliné au niveau des différents services dans le but de développer la démarche qualité. Ce travail, réalisé avec les personnels, aboutira à un organigramme détaillé de chaque service formalisant les missions, les tâches, des fiches de postes et les plus-values pour l'étudiant.

SNPTES remarque le processus du CHSCT avec le recours à une expertise n'a pas été au bout car le CHSCT, compétent sur ce sujet, n'a pas été consulté au préalable de la définition de cette organisation.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) rappelle qu'un retour a bien été fait au CHSCT suite à l'expertise puis la direction a décidé de travailler en mode projet. Il faut rappeler que le contexte est très compliqué avec le débat autour de Parcoursup et qu'il est temps de faire fonctionner le service car actuellement les dysfonctionnements engendrent une situation qui n'est pas pérenne et peuvent avoir des conséquences sur l'établissement tout entier. Certes il aurait été souhaitable de poursuivre la co-construction mais l'équipe présidentielle demande clairement de mettre un coup d'accélérateur afin de pouvoir absorber le rythme des réformes impulsées par le Ministère. Le jeu de la concertation et de la transparence s'est déroulé, des réunions de concertation sont encore prévues mais on a besoin d'avancer.

Philippe NEGRIER (DGS) confirme qu'il s'agit d'un compromis mais que la méthode est bonne avec une démarche basée sur la concertation et un projet de service qui reste à construire.

SNPTES ne doute pas de la bonne volonté et de l'importance des enjeux présentés mais insiste pour que le CHSCT continue d'être associé ainsi que le CT car ces jalons n'apparaissent pas dans le calendrier. D'ailleurs le CHSCT ne s'est pas prononcé contre les fiches de poste alors que les offres d'emploi avaient déjà été publiées.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) demande sur quelle question concrètement le syndicat souhaite que le CHSCT soit consulté.

SNPTES répond qu'il s'agit des conditions de travail : changement de missions, de poste, de bureau.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) concède qu'il s'agit bien des prérogatives du CHSCT mais qu'il y a un risque à ce que le système s'autoalimente dans ce processus itératif, le CHSCT faisant des préconisations qui conduisent à des modifications des conditions qui doivent elles-mêmes être présentées en CHSCT. Il rappelle que l'équipe présidentielle a clairement demandé à la direction

générale des services d'accélérer le processus compte tenu des éléments extérieurs car les problèmes peuvent aussi générer de la souffrance au travail dans les composantes.

SNPTES comprend la volonté de sécuriser le processus pour les usagers mais il convient également de le sécuriser pour les personnels. Il faut envisager un point de rendez-vous avec le CHSCT.

Philippe NEGRIER (DGS) confirme qu'il faut prévoir un rendez-vous de suivi du dossier par le CHSCT en mai / juin.

SNPTES indique que le syndicat avait déjà demandé un passage en CHSCT lors d'une instance précédente et que cela n'a pas été suivi des faits.

Philippe NEGRIER (DGS) répond que les préconisations du rapport ont bien constitué le point de départ du cahier des charges remis à Achour BELOUCIF (Directeur DFIP) avec la commande d'associer les personnels dans la construction du projet.

RESULTAT DES VOTES

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
2	0	4	6

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	1	0	3
FNEC FP FO – SN PREES FO	0	0	1
SGEN CFDT - SNESup	1	0	0
FERCSUP CGT	0	0	0

2.5 Ajustement de la campagne d'emploi 2018 dans le cadre du plan Etudiants

Céline FAUVET (DRH) explique que des moyens supplémentaires viennent d'être notifiés dans le cadre du plan étudiant avec l'ajout de 4 postes d'enseignants du second degré qui restent à définir sur le plan de l'affectation et à ouvrir selon les moyens financiers disponibles.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) précise qu'il s'agit de mesures d'accompagnement dans le contexte de Parcoursup afin d'accueillir les étudiants.

SNPTES demande pourquoi préciser qu'il s'agit de postes du second degré alors qu'il peut s'agit d'autres recrutements.

Florent PIGEON (VP CA et Moyens) indique que tout n'est pas figé, qu'il s'agit de 4 postes équivalents temps pleins financés, de manière prévisionnelle des postes du second degré mais que cela peut évoluer.

RESULTAT DES VOTES

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
5	0	1	6

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	4	0	0
FNEC FP FO – SN PREES FO	0	0	1
SGEN CFDT - SNESup	1	0	0
FERCSUP CGT	0	0	0

3. Questions diverses

Sans objet

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h37.

La Présidente

La Secrétaire de Séance

Le Secrétaire adjoint de Séance

Michèle COTTIER

Céline FAUVET

Stéphanie REYNAUD

4. Annexe 1 : communiqué du SNPTES

Simplification des regroupements des établissements d'enseignement supérieur dans le projet de loi « pour un Etat au service d'une société de confiance » : pour le SNPTES c'est trois fois NON !

Non au projet d'ordonnance sur le regroupement des établissements d'enseignement supérieur :

Pour le SNPTES, la loi enseignement supérieur et recherche (ESR) de 2013 avait, pour les regroupements, acté le fait qu'ils s'organisent sous une forme juridique d'établissement public à caractère culturel, scientifique et technique (EPSCP), statut national non dérogatoire. Bien qu'imparfait, cela avait permis, après l'expérience ratée des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), d'apporter une certaine stabilité dans le paysage.

Le retour en arrière proposé par le projet de loi par des dérogations sur la gouvernance (début de la fin de la démocratie universitaire...), sur la gestion quotidienne (délégation de gestion des personnels aux établissements regroupés) et par une marche forcée vers un eldorado d'origine dogmatique, ne peut que rencontrer l'opposition ferme du SNPTES.

La déconcentration de la gestion des fonctionnaires au sein des établissements, c'est la fin des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), académiques (CAPA) pour les personnels BIATSS et du conseil national des universités pour les enseignants-chercheurs. Les questions relatives notamment aux promotions, à la mobilité, à la titularisation et les commissions disciplinaires seront instruites dans des instances où les représentants de l'établissement seront à la fois juges et parties. **C'est inacceptable ! Le SNPTES s'y oppose fermement !**

Non au projet d'université cible de Lyon (établissements d'enseignement supérieur de Lyon et Saint-Étienne) :

Voici un des premiers effets que pourrait avoir la publication de cette loi. Le SNPTES s'oppose frontalement à ce projet qui prétend sélectionner les étudiantes et étudiants, ce qui est contraire à la loi actuelle, qui prétend gérer l'ensemble des personnels dans le périmètre de cette université de Lyon, au mépris des statuts nationaux de la majorité des fonctionnaires qui y travaillent.

Pour le SNPTES, les lignes rouges sont maintenant dépassées par l'équipe dirigeante de cette ComUE. Le SNPTES demande à ses élus dans les instances consultatives de ces établissements de s'opposer avec la plus grande fermeté à ces dispositions.

Non au projet d'université cible de Paris-Saclay (universités d'Evry Val d'Essonne, de Versailles-Saint-Quentin et de Paris-Sud) :

Même si, suite aux interventions des représentants locaux du SNPTES, le projet initial a évolué et ne parle plus d'universités à deux vitesses, pour le SNPTES, la disparition progressive de la majorité d'élus du personnel dans les conseils décisionnels est une ligne rouge allègrement franchie. Vouloir nous faire croire que la démocratie universitaire ne permet pas de piloter correctement un établissement, c'est remettre en cause 50 ans de représentation démocratique. A la veille de cet anniversaire, il serait bon que nos dirigeants, qu'ils soient universitaires ou politiques, s'en rappellent...

Laurent DIEZ, secrétaire général