

UNIVERSITE JEAN MONNET
COMITE TECHNIQUE
Procès-verbal de la séance du 23 avril 2018

Titulaires présents :

Pour SNPTES : Stéphanie REYNAUD, Pierre-Olivier MAZAGOL, Hind COGNASSE, Françoise DUNIS
 Pour FNEC FP FO - SN PREES FO 42 : Anne BECHARD-LEAUTÉ
 Pour SGEN CFDT - SNESUP FSU : Olivier GIPOULOUX, Vito AVARELLO
 Pour FERCSUP CGT : Myriam NORMAND, Joëlle NICOLIN

Titulaires absents :

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

Suppléants présents sans voix délibérative :

Pour SNPTES : Abdelhalim SOUALMI
 Pour FERCSUP CGT : Sylvie FERRET

Représentants de l'Administration présents sans voix délibérative :

Michèle COTTIER, Présidente
 Florent PIGEON, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens
 Philippe NEGRIER, Directeur Général des Services

Collaborateurs et experts invités présents sans voix délibérative :

Jean-Michel BASSET, Responsable du Service Pilotage et Accompagnement RH
 Ingrid GERPHAGNON, Responsable du service des personnels BIATSS
 Franck AIVALIOTIS, Directeur Général Adjoint
 Éric LAFON, Enseignant-chercheur, Service Universitaire à la Pédagogie
 Philippe BRUNEL, Agent comptable

Ordre du Jour

1. Informations générales

- 1.1 Information sur les élections professionnelles 2018
- 1.2 Réorganisation du campus roannais
- 1.3 Point relatif au RIFSEEP
- 1.4 Charte Qualité de l'UJM
- 1.5 Projet de nouvelle configuration de l'Agence Comptable

2. Avis

- 2.1 Approbation du PV du CT du 22 janvier 2018
- 2.2 Approbation du PV du CT du 26 février 2018
- 2.3 Prorogation du mandat des membres de la CPE
- 2.4 Calendrier universitaire 2018-2019
- 2.5 Campagne des contractuels : arbitrage financier
- 2.6 Présentation du dispositif de formation des nouveaux enseignants-chercheurs.

3. Questions diverses

-oOo-

Le quorum est atteint, la séance est ouverte à 14h05.

Mme COTTIER, Présidente. - La séance est ouverte.

Nous devons désigner un secrétaire adjoint de séance. Myriam NORMAND se propose.

1. Informations générales

1.1 Information sur les élections professionnelles 2018

Mme GERPHAGNON – Responsable RH BIATSS. - Nous avons prévu de faire un point sur les élections professionnelles. Je ne vous ai pas préparé de document depuis la dernière fois, car nous n'avions pas forcément beaucoup d'informations à

vous communiquer. En revanche, une information que je peux vous donner, et que nous avons diffusée à tout le monde par mail, porte sur les ratios hommes-femmes.

Cet élément est important, puisque vous devez le respecter au moment du dépôt des listes.

Pour le Comité Technique de l'établissement, j'ai adressé un mail à tous les personnels. Je pense que vous l'avez vu passer.

Pour les instances nationales, je vais vous donner les chiffres.

Pour le CTMESR, le nombre total de votants possibles, en se plaçant à la date du 1^{er} janvier 2018, est de 2 086, dont 1 071 femmes, ce qui représente 51,34 %, et 1 015 hommes, soit 48,65 %.

Ces chiffres vont être agrégés au niveau national, et normalement le ministère devrait les communiquer pour permettre aux organisations syndicales de déposer des listes de façon équilibrée.

Pour le CTU, qui ne concerne que les enseignants-chercheurs titulaires, 396 personnes peuvent potentiellement voter, dont 157 femmes (39,64 %), et 239 hommes (60,35 %). Sur le CTU, nous sommes sur des pourcentages qui sont beaucoup plus déséquilibrés.

Si vous souhaitez que je vous redonne les pourcentages pour le CT de l'établissement, il faut que je les recherche.

FERCSUP-CGT. – Votre message de décembre indiquait une proportion de 55,24 % femmes et de 44,76 % homme, soit 11 femmes et 9 hommes, ou bien 12 femmes et 8 hommes.

Mme GERPHAGNON – Responsable RH BIATSS. - Exactement. Vous pouvez choisir l'une ou l'autre des solutions.

Si vous ne faites pas une liste complète de 10 titulaires et de 10 suppléants, il faut quand même que vous respectiez cette proportion. Parfois, certaines organisations syndicales ne présentent pas de liste complète. Dans ce cas, vous devrez néanmoins rester dans cette proportion-là. Ce point est très important, et si, avant de déposer vos listes, vous aviez la moindre difficulté, n'hésitez pas à revenir vers nous pour que l'on voit comment s'applique ce pourcentage à une liste incomplète.

Nous n'avons pas vraiment d'autres informations à vous donner concernant les élections professionnelles, puisque la prochaine étape va être au mois de juin, où nous allons faire remonter des fichiers nominatifs au ministère. Il s'agit des fichiers sur lesquels nous avons travaillé jusqu'alors pour les élections nationales pour établir les pourcentages. Nous ferons donc remonter les listes de nos agents au ministère.

Les prochaines grandes étapes vont être pour nous au mois de septembre-octobre, au moment où l'on va déterminer les listes électorales de façon plus définitive.

En attendant, nous reviendrons certainement vers vous pour vous redonner l'information, et voir nos modes de communication. Aujourd'hui, nous n'avons pas vraiment beaucoup plus avancé par rapport à la dernière fois.

Avez-vous des questions précises à poser à propos des élections professionnelles ?

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Pour le CT et le CHSCT, ce sont les mêmes listes. Pour la répartition à opérer, doit-on prendre les premiers de la liste, à la fois pour le CT et le CHSCT ? C'est aussi par rapport à la parité.

Mme GERPHAGNON – Responsable RH BIATSS. - Il n'y a qu'une seule élection. On n'organise qu'un seul vote pour le Comité Technique et le CHSCT.

SNPTES. - On nomme qui on veut. Pour le CHSCT, c'est hors liste.

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - Pour le CHSCT, le ratio ne s'impose pas. C'est pour la liste au CT. Pour le CHSCT c'est hors liste.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Le CHSCT n'est pas impacté par le ratio ?

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - Le CHSCT n'est pas impacté par le ratio hommes-femmes.

Mme COTTIER, Présidente. – Si vous n'avez pas besoin d'informations complémentaires, nous passons au point suivant.

1.2 Réorganisation du campus roannais

Mme COTTIER, Présidente. - Nous vous apportons une information sur un dossier qui n'a pas été annoncé en tant que tel, mais que j'ai évoqué à plusieurs reprises, et qui concerne les notions de campus.

Si, parmi vous, certains ont assisté à des échanges à l'échelle des composantes, au moment des réunions IDEX, j'ai insisté de manière assez importante sur la question des campus et sur la visibilité qu'il fallait leur donner. J'ai insisté sur la visibilité et sur la lisibilité. Visibilité, en termes de thématiques bien identifiées sur les campus, et lisibilité en termes de compréhension du fonctionnement des campus et de ce que les étudiants et/ou les enseignants, enseignants-chercheurs peuvent comprendre de nos organisations, et pour en améliorer aussi l'attractivité. Ce point a été discuté à différents niveaux et dans différentes sphères et nous semble important.

Un travail va devoir être mis en place autour de la question de l'organisation des campus et de la façon dont les sujets sont traités de manière différenciée au sein de chaque campus, puisque chaque campus a ses particularités. Il s'agira de travailler sur les spécificités des campus et de voir leur articulation avec le reste de l'établissement et leur positionnement dans le cadre Lyon-Saint-Étienne, puisque nous sommes dans un cadre un peu élargi.

Deux campus commencent à avoir un niveau de réflexion qui devient un peu plus concret.

En premier lieu, le Campus Santé réfléchit à une organisation permettant de structurer une coordination entre deux plateformes :

- d'une part, la plateforme universitaire IRMIS, connectée directement aux services centraux, transversale, pilotée par l'Université, avec la Faculté de Médecine, qui est une entité classique, une unité de formation et de recherche, avec une organisation et un système de fonctionnement qui lui sont propres.
- d'autre part, la plateforme HYGÉE, qui est actuellement rattachée à un établissement de soins, mais pour laquelle la réflexion en cours va nous amener à la rattacher à l'Université.

Nous aurons donc sur ce campus, une fois que ce dossier aura avancé sur le plan de l'organisation, des locaux et des rattachements de bâtiments, une UFR (une composante à part entière) ainsi que deux plateformes universitaires.

Nous avons donc le souhait de travailler cette question de l'organisation, pour que le campus constitue une entité qui ne soit pas la simple juxtaposition de trois structures : la Faculté de Médecine, l'Institut Régional de Médecine et Ingénierie du Sport, et la plateforme HYGÉE. Donc, un ensemble plus coordonné, de façon à donner de la force à l'ensemble, et particulièrement sur le plan stratégique. C'est bien la stratégie qui va guider l'intérêt de cette évolution du campus.

Voici donc le point sur le Campus Santé. Aujourd'hui, nous n'avons pas tous les éléments pour travailler le sujet de manière concrète puisque nous sommes en attente de la finalisation d'un certain nombre d'accords, notamment avec Saint-Étienne Métropole pour HYGÉE. Ce n'est pas le sujet d'actualité, mais je commence à vous l'annoncer dès maintenant.

Le deuxième sujet, qui va nous occuper de manière plus rapide, est lié au campus de Roanne, pour lequel nous avons trois structures :

- L'IUT, qui est une entité à part entière, donc une composante à part entière, avec des contraintes et des modalités d'organisation qui lui sont propres.
- Le Centre Universitaire Roannais, CUR, qui gère les formations délocalisées, pour certaines de l'IAE, pour d'autres de la Faculté des Sciences et Techniques ; et, de manière très marginale, pour l'une, la Faculté de Médecine, un ensemble de formations qui sont rattachées à des composantes positionnées à Saint-Étienne, et pour lesquelles le CUR assurait jusque-là la gestion délocalisée des étudiants et des différents aspects à gérer.
- La Maison du Campus, qui gère un certain nombre d'éléments transversaux.

Donc, nous avons le Campus de Roanne qui résulte de la juxtaposition de différents éléments, avec un manque de coordination, ou avec une coordination qui pourrait largement être améliorée, et dont le travers essentiel est de fragmenter un certain nombre d'actions, notamment vis-à-vis des entreprises et de tout ce qui concerne les formations très professionnalisantes, vis-à-vis des collectivités.

Donc, une gestion de campus qui est très éclatée et perd en efficacité.

Au moment où nous allons repenser l'offre de formation, puisque nous allons progressivement nous approcher des échéances de la rédaction du prochain projet quinquennal, avec un niveau d'exigence qui va croissant sur les formations, nous faisons le constat que l'articulation des formations délocalisées avec les composantes « mères », si je peux dire, nécessite de reposer un certain nombre de critères sur la table pour que nous soyons capables de répondre aux critères d'excellence attendus sur les formations en question.

Nous avons vu progressivement s'installer une sorte d'autonomisation des formations au niveau du CUR au détriment du lien entre les formations à Roanne et les formations à Saint-Étienne, et donc il convient de renforcer ce lien. Cette démarche est particulièrement importante dans un contexte où la conception de l'offre de formation à l'échelle du site va nous amener à redéfinir quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier d'une accréditation en bonne et due forme.

Nous avons pu ainsi nous retrouver, sur quelques dossiers récents, dans certaines difficultés, qui montrent ce que l'on peut appeler une divergence entre la façon dont les choses sont gérées dans les composantes d'origine et la façon dont les choses sont gérées actuellement au niveau du Centre Universitaire Roannais. D'où cette nécessité de resserrer à nouveau les liens.

Finalement, dans cette analyse, nous nous rendons compte que cette organisation très fragmentée conduit à des pratiques qui n'entrent plus dans le cadre de la qualité, telles qu'elles devraient être définies. Il y a une structure, le Centre Universitaire Roannais, qui a conduit à créer une sorte d'écran entre les formations qui sont délocalisées et les formations d'origine.

Cette structure CUR doit donc évoluer, et l'évolution que nous souhaitons opérer est un positionnement d'une gestion qui se décalerait du CUR qui est à côté de l'IUT pour aller vers une gestion à l'échelle du campus, ce qui serait beaucoup plus rationnel, puisque l'on pourrait travailler de manière plus efficace la connexion entre le campus de Roanne et les campus de Saint-Étienne en fonction des sujets, Tréfilerie ou la Métare. On gagnerait ainsi en efficacité particulièrement dans la conception stratégique des formations, et en qualité dans la prise en charge des étudiants, puisque Roanne concentre un certain nombre de difficultés sur l'accueil des étudiants, en termes d'hébergement et de restauration. Cette fragmentation ne simplifie pas la bonne prise en compte de ces questions.

Quand nous analysons l'ensemble de la situation actuelle, nous faisons le constat qu'elle n'est pas satisfaisante pour répondre aux critères de qualité que nous devons mettre derrière nos missions. C'est donc bien ce dossier-là que nous souhaitons mettre en chantier, pour être en capacité de proposer une offre de formation très cohérente entre Roanne et Saint-Étienne, et de donner également un niveau de qualité supérieure à ce qu'il est actuellement. Je crois en effet que le constat n'est pas satisfaisant en termes d'accueil des étudiants, et quel que soit le type d'éléments considérés quand on mentionne le vocable « accueil ».

Nous souhaitons également, à la faveur de cette évolution, examiner sur le plan stratégique quelles sont les formations et quels sont les éléments de différenciation pouvant caractériser le campus de Roanne, et en faire un campus qui n'est pas qu'un seul campus délocalisé, mais travailler, par exemple, le lien des formations

professionnalisantes avec les entreprises de manière différenciée par rapport à ce que nous faisons aussi à Saint-Étienne.

Nous avons là un sujet qui est relativement complexe, mais l'objectif de cette réflexion est bien de renforcer les activités sur le campus de Roanne et d'en faire un campus qui ait autant de légitimité que les autres campus, alors qu'actuellement on voit bien que ce campus n'est pas sur le même niveau que les autres.

On le cite de manière régulière, comme on parle de Tréfilerie, de la Métare, de Manufacture, mais avec une stratégie, à Roanne, qui est moins structurée et moins bien définie. Il faut donc corriger ces éléments-là ; et cette gestion à l'échelle du campus devrait nous permettre de faire porter au campus une stratégie beaucoup mieux identifiée et beaucoup mieux structurée.

C'est le chantier que nous souhaitons mettre en place. Comme nous parlons de l'organisation des services, de l'organisation des relations entre le campus de Roanne et les services centraux, de l'organisation des liens entre le campus de Roanne et les composantes concernées, nous vous apportons l'information quant à la mise en œuvre de ce chantier.

Sachant qu'en plus de ces éléments qui sont beaucoup axés sur la stratégie, nous avons dû faire face à des difficultés dans le fonctionnement qui ont été relevées par la Cour des comptes, des difficultés relativement sérieuses. Le rapport de la Cour des comptes n'est pas encore diffusable en l'état. D'ailleurs, nous espérons avoir amendé beaucoup de commentaires qui étaient vraiment très négatifs pour l'établissement. Mais en nous appuyant sur l'inspection de la Cour des comptes, nous serons en mesure de corriger un certain nombre de points, notamment en termes de recrutements d'étudiants étrangers, de gestion des filières d'entrée dans les différentes formations. Si bien que ce dossier, en parallèle aux évolutions stratégiques que nous avons en tête déjà depuis quelque temps, ne peut pas être différé à l'an prochain. Il faut que certains sujets soient traités avec un certain degré d'urgence, si je peux m'exprimer de manière claire.

Donc, il y a bien une volonté stratégique. C'est vraiment la toile de fond principale. Mais il y a aussi la nécessité de répondre à des difficultés qui ont été caractérisées dans le cadre de cette inspection. L'objectif et l'idée, c'est de mettre en avant le projet stratégique pour gérer des problématiques d'ordre réglementaire dans le cadre du respect de certaines procédures pour améliorer l'ensemble.

J'en ai terminé avec la présentation. Nous pouvons répondre aux questions.

SNPTES. - Merci pour cette présentation. J'aurais voulu savoir où vous en étiez quant à la réflexion, et si des pistes sont envisagées notamment pour la réorganisation des services qui va affecter les personnels. Je souhaiterais aussi savoir si, comme je l'espère et je le pense, le CHSCT sera associé à ces réorganisations en amont.

Mme COTTIER, Présidente. - Évidemment nous allons suivre les procédures classiques. La présentation n'en a pas été faite au CHSCT lors de la précédente réunion. En effet, même si la question avait été évoquée, nous n'avions pas encore véritablement établi les contacts avec les collègues sur place à un niveau suffisant qui ne donne pas l'impression qu'ils seraient pris de court. Cela pourrait être le cas

si nous informions le CHSCT et le CT en l'absence de discussions préalables avec eux.

Je souhaite qu'il y ait vraiment beaucoup de réserve sur ce dossier sur la part Cour des comptes. Pour clairement exprimer les choses, il faut savoir que la Cour des comptes nous a mis en demeure de revoir un certain nombre de procédures. Cette mise en demeure était vraiment teintée de contraintes puisque, sur certaines questions, a été évoquée l'hypothèse de transférer les dossiers au Parquet. Donc, cela vous donne une idée de la tension qu'il y avait sur certaines questions.

Nous avons donc été obligés de mettre en place en urgence des mesures correctives sur la prise en charge d'un certain nombre de sujets, sans que l'organisation existante des services soit modifiée. Cependant, ces mesures vont nous amener à réfléchir sur les modalités évolutives.

Les personnels ont été informés de la situation. Ils ont été réunis au moins deux fois, dans ce contexte d'urgence. Nous allons maintenant mettre en place les niveaux d'information pour commencer le travail effectif, et regarder ce qu'il sera bon de faire avec le CUR de manière urgente, et peut-être avec l'IUT si les personnes sont disposées. Je ne souhaite pas contraindre, mais nous devons répondre à certaines injonctions. Ce ne sont pas des recommandations, mais des injonctions. Nous sommes donc obligés de les prendre en compte. Ces injonctions concernent le CUR. Je ne contraindrais pas l'IUT s'il n'a pas envie de se positionner immédiatement sur ce dossier, mais cette notion d'évolution vers une logique Campus devra s'inscrire dans le temps avec une durée qui sera conditionnée à la bonne volonté de l'IUT. Pour le CUR, la question de la volonté ne se pose pas, c'est une obligation.

Je ne peux pas parler de manière plus précise des dysfonctionnements que la Cour des comptes a relevés puisque le rapport ne peut pas encore être diffusé. Du reste, nous n'avons pas reçu le rapport définitif. Mais nous commençons le travail dans cette optique.

Dans ce cadre, le CHSCT obtiendra la même information, et nous travaillerons avec les collègues.

M. NEGRIER - DGS. - C'est prévu, d'ailleurs. Il y a deux étapes : d'abord la disparition du CUR en tant que structure statutaire, puis la mise en place d'une nouvelle administration de campus. Il y a donc bien ces deux calendriers pour l'instant. Nous vous saisisons d'abord sur la question de la réorganisation en termes de disparition ou d'évolution du CUR, tout au moins et peut-être pas dans sa forme statutaire, puis nous vous saisisons à nouveau lorsque nous mettrons en place l'administration de campus telle qu'évoquée, avec un temps plus long de travail en concertation avec les personnels.

M. PIGEON - VP-CA. - Pour répondre précisément à votre question, les actions qui ont déjà été mises en place ne remettent rien en cause, en dehors du fait que nous avons réécrit un certain nombre de procédures et mis en place des principes pour répondre à la demande de la Cour des comptes.

C'est un travail effectif qui a été mené, et qui a mobilisé l'ensemble des personnels administratifs du CUR, et même bien au-delà, les personnes de l'administration

centrale de l'Université. Mais il n'y a pas de bouleversements au niveau des fiches de poste. C'est un point important. Il n'y a pas de bouleversements non plus dans l'organisation.

Mme COTTIER, Présidente. - Rien n'a changé.

M. NEGRIER - DGS. – De manière à assurer la continuité du service, après le départ de la responsable administrative du CUR, qui a obtenu une mutation interne, la responsable administrative de l'unité de Roanne a bien voulu dans le cadre d'un intérim, prendre en compte la mission de régularisation d'un certain nombre de process, ceci jusqu'à fin juin ou début juillet.

FERCSUP-CGT. - Les personnels du CUR nous ont écrit parce qu'ils avaient beaucoup de préoccupations face à cette restructuration. Donc, je vais poser leurs questions une à une, de manière à ce que vous puissiez y répondre.

Je lis les questions.

Dans l'idée d'un rattachement aux composantes de Saint-Étienne, comment va être rattaché le personnel administratif ?

Nous avons vu dans la présentation que certaines composantes, et notamment certains départements du CUR comme le Département AES, vont être rattachées à l'IAE de Saint-Étienne. Le Département Sciences de l'Ingénieur va être rattaché à la Faculté de Sciences. Le personnel administratif pose la question de savoir à quelle entité il va être rattaché.

Mme COTTIER, Présidente. - Pour les personnels administratifs, tout ce qui concerne la scolarité sera en interconnexion avec les scolarités correspondantes aux composantes, et pour les autres personnels l'interconnexion se fera avec les services centraux.

M. NEGRIER - DGS. - Il n'est pas prévu de les découper « en petits bouts », si c'est ce que vous sous-entendez, sachant qu'ils ont un travail et des missions relativement transverses. L'idée est que nous ayons une antenne administrative sur place, qui conserve le périmètre actuel et que cette antenne soit rattachée directement à la Direction Générale des Services pour les parties personnels administratifs et opérationnels chargés du suivi de scolarité. Je ne parle pas des enseignants, qui pourraient être basculés dans le Département « mère », soit de l'IAE, soit de la FST.

FERCSUP-CGT. - C'est également une des questions que je me posais. Antérieurement, les enseignants intervenant sur Roanne -et j'ai le souvenir d'une collègue qui intervenait sur Roanne- étaient rattachés, dès le recrutement, à la Faculté de Sciences. Or, depuis quelques années, on a des recrutements CUR. Les personnels en question devront être rattachés à des composantes. Or, cette situation pourrait poser problème pour des enseignants qui interviennent sur le Département AES, qui sera rattaché à l'IAE, et ceux qui seront rattachés à la Faculté des Sciences.

M. PIGEON - VP-CA. - Cette situation a déjà été examinée avec le directeur de l'IAE, et elle est assez fréquente. La situation est déjà bien connue. Ce qui compte,

c'est le rattachement principal. Le suivi pédagogique est un autre aspect ; il se fait au sein de l'établissement, en s'affranchissant de la frontière administrative.

FERCSUP-CGT. - Est-ce que le choix sera donné à l'enseignant concerné ?

M. PIGEON - VP-CA. - Le choix qui semble quand même le plus fondé, sur le plan scientifique en tout cas, est de rattacher un collègue à la composante à laquelle la section CNU est en bonne cohérence. Rattacher un collègue qui enseigne la gestion à la Faculté des Sciences, cela semble un peu ambigu, en termes de positionnement.

FERCSUP-CGT. - Autre exemple, ou plutôt contre-exemple, je suis en section mathématiques et j'ai des collègues mathématiciens qui interviennent dans le Département AES qui ont été rattachés à l'IAE, alors qu'ils pourraient être rattachés à la Faculté de Sciences. Ne pourrait-on pas leur donner le choix ?

Mme COTTIER, Présidente. – De toute façon, nous allons regarder les points au cas par cas. Nous allons regarder la cohérence des rattachements.

FERCSUP-CGT. - Le problème semble se poser aussi au niveau du personnel administratif. Certains personnels ont plusieurs fonctions, comme gestionnaire de scolarité et chargé de communication. Cela dépendra des services généraux, il n'y a pas de souci ?

M. NEGRIER - DGS. - Même les personnels de la scolarité, parce qu'ils ont des fonctions transverses : fonctions de suivi de scolarité, de finances et de communication. Quand je dis « scolarité », c'est au sens large : certains assurent le suivi de contrats de qualification, de contrats en alternance, et donc un certain nombre d'opérations comme cela. Effectivement, on est sur des missions transverses. Il est compliqué de les couper en plusieurs morceaux, d'où l'idée de cette antenne locale qui sera directement rattachée à la Direction Générale des Services.

FERCSUP-CGT. - Une autre préoccupation porte sur le budget. Le budget actuel du CUR est géré par le CUR. Comment cela va-t-il s'organiser à l'avenir ? Aura-t-il toujours un budget propre ?

M. NEGRIER - DGS. - Le CUR disparaît en tant qu'entité. Ces propositions sont en cours de discussion, cela me gêne donc d'aborder ces questions. Mais, pour être clair, ces budgets vont remonter au niveau des composantes, charge aux composantes d'identifier clairement l'origine des ressources liées aux activités roannaises. C'est un peu comme cela que l'on pourrait voir les choses. Cependant, rien n'empêche, pour ce qui est des besoins transverses et de fonctionnement du campus, qu'il y ait une mutualisation budgétaire d'un certain nombre de moyens et une contribution. Ensuite, on gère la logistique du campus qui est partagée. Par contre, les budgets « pédagogiques » resteraient bien sous l'autorité des composantes en question, parce que ce sont elles qui sont censées les maîtriser et les connaître le mieux.

Je mets quelques guillemets sur ces propos parce que, vous l'avez compris, nous en discutons avec les collègues. Ce sont des propositions à ce stade, et il n'y a rien de ferme et de définitif. Il s'agit de voir avec eux comment on peut travailler.

FERCSUP-CGT. - Je pense que les collègues ont voulu vous faire part du fait qu'une crainte existe par rapport à ce changement. Elles m'ont listé un tas de questions, mais je sens surtout de la préoccupation. Elles se demandent si elles seront obligées de déménager sur Saint-Étienne.

Mme COTTIER, Présidente. – Le maintien n'était pas acquis au départ, puisque les premières discussions avec la Cour des comptes conduisaient au constat suivant : « *Il faut fermer ce truc et tout rapatrier à Saint-Étienne, et ne laisser à Roanne que l'IUT* ». Il a donc fallu convaincre que nous souhaitions maintenir les activités à Roanne dans un contexte organisationnel différent.

Donc, nous avons travaillé pour expliquer et argumenter la volonté de maintenir les activités à Roanne telles qu'elles sont, avec un cadre d'organisation qui convienne mieux que la situation actuelle.

Nous avons donc travaillé l'argumentaire pour dire que, si nous avons fait face à des difficultés, nous allons maintenant les régler, mais que nous souhaitions continuer de développer une activité universitaire à Roanne en dehors de l'IUT.

Donc un travail important a été fait pour convaincre de cette voie.

FERCSUP-CGT. – Je poursuis leurs préoccupations.

Au CUR, qui va disparaître, il y avait le Conseil de gestion, qui permettait aux personnels d'être représentés dans une instance, et donc d'avoir un peu la main sur leur quotidien. Comment seront représentés les personnels dans la nouvelle structure ?

Mme COTTIER, Présidente. - Pour l'instant, nous n'avons pas encore abordé ce volet de la situation. Les discussions restent ouvertes. Nous avons commencé de travailler sur certaines pistes, mais nous n'avons pas envisagé encore toutes les facettes. Notamment ce point n'a pas été abordé. Cela peut-il se faire via la Maison du Campus ? C'est une possibilité. Tout reste à réfléchir. D'un autre côté, il faut veiller à ne pas remettre en place une organisation qui pourrait in fine présenter les mêmes travers que l'organisation existante, auquel cas il n'y aurait pas d'intérêt à changer les choses. Mais c'est un volet que nous n'avons pas encore abordé.

M. NEGRIER - DGS. - Il pourrait être abordé lors de l'organisation plus globale du campus. C'est l'équivalent du Conseil de campus qui pourrait être mis en place, mais une fois que l'on aura abordé le volet Campus. Pour l'instant, on n'en est pas à ce stade.

M. PIGEON - VP-CA. - Si je peux me permettre, car vous abordez beaucoup de questions qui réclament des réponses précises, alors que nous démarrons juste l'information, il faudrait juste peut-être un peu temporiser vos questions, pour que nous puissions apporter des réponses un peu plus argumentées.

Ce qu'il faut retenir, à mon avis, au niveau de la présentation que vous a faite la Présidente, c'est que la question de la présence universitaire à Roanne a été posée. Il faut quand même bien remettre la discussion que nous avons dans ce contexte-là. La Présidente a fait tout ce qu'il fallait, de mon point de vue, pour essayer vraiment de préserver cette structure, mais on n'y est pas encore complètement arrivé. Il faut

bien mettre les priorités là où elles doivent être. Je dis cela, c'est purement fictif, mais s'il n'y avait plus d'antenne universitaire à Roanne, les questions que l'on se pose n'auraient plus lieu d'être.

La Présidente a fait ce qu'il fallait très rapidement, et sereinement, sans bousculer qui que ce soit, pour bien préserver la structure. Je crois que beaucoup de travail reste à faire, car nous souhaiterions donner une vraie ambition pour un Campus Universitaire Roannais qui intègre tout le monde, et pas d'un côté l'IUT, et d'un autre côté la Faculté des Sciences, et encore d'un autre l'IAE. On n'en est pas encore vraiment là.

Une autre information sur ce dossier sera sans doute nécessaire, avec un débat, cette fois-ci, beaucoup plus approfondi, et avec des réponses plus précises aux questions que vous posez.

M. NEGRIER - DGS. - Nous avons prévu de revenir devant le Comité Technique, en juin, pour proposer un point sur l'organisation administrative et pédagogique que vous évoquez. Puis cette question du devenir du CUR et de l'organisation sera soumise pour validation au Conseil d'administration en juillet. Dans un deuxième temps, le travail portera sur un niveau plus global.

SNPTES. - Y aura-t-il la tenue d'un CHSCT entre temps ?

M. NEGRIER - DGS. - Oui, une séquence CHSCT, avant le CT, est prévue pour avis sur un dispositif qui peut être provisoire, et ensuite nous donnons de l'ampleur au reste. La consultation des deux instances est en effet prévue.

Mme COTTIER, Présidente. - L'idée étant d'avoir des conditions d'organisation correctes pour la rentrée.

FERCSUP-CGT. - À travers ces questions que se posent les personnels, et qu'ils m'ont envoyées, on note leur crainte de voir les choses leur échapper. Je pense que les personnels doivent être aussi acteurs de cette restructuration, qu'ils soient accompagnés. Je vous propose que la liste des questions qu'ils ont posées vous soit envoyée, et ainsi vous pourrez avoir une idée de leurs préoccupations.

M. NEGRIER - DGS. - Nous en avons eu quelques-unes.

Mme COTTIER, Présidente. - Cela doit se recouper avec le document que nous a remis un enseignant-chercheur. Une réponse doit partir ce soir ou demain. Cette réponse est assez documentée, sur la base des réflexions que nous avons conduites ensemble, mais probablement qu'un certain nombre de sujets que vous avez évoqués ne sont pas dans la liste. Nous recouperons donc les deux listes de questions, et nous leur transmettrons des réponses.

Des réunions sont prévues. Je n'ai pas le calendrier en tête.

M. NEGRIER - DGS. - Les réunions sont prévues début mai avec les personnels. Nous avons bien prévu d'échanger avec eux.

SNPTES. - Il me semble que la situation est issue de faits extrêmement graves, d'après ce que vous nous décrivez. Est-on certain que la structure Université à Roanne pourra être pérennisée ?

Mme COTTIER, Présidente. - Oui. Je n'ai pas d'état d'âme là-dessus. Je n'en ai jamais eu. Les difficultés, nous n'en avons pas conscience. Nous avons été mis devant un constat qu'il a fallu analyser assez vite, et pour lequel nous nous sommes posé la question, mais la réponse est arrivée assez vite : oui, nous continuerons à Roanne. Nous devons nous en donner les moyens. Je pense que, moyennant l'organisation telle qu'elle pourrait être proposée, nous aurons les moyens de maintenir une activité satisfaisante à Roanne.

Je pense, par ailleurs, que le bassin de Roanne a des particularités qui peuvent être une valeur ajoutée dans l'ensemble de la stratégie de l'établissement dans son format actuel, ou en tout cas dans la stratégie actuelle qui peut être portée par une structure universitaire du bassin ligérien. À ce stade de nos réflexions, et commençant d'anticiper ce que pourrait être le projet de nos campus à partir du prochain contrat, le fait de prendre le département dans son ensemble peut nous amener à modifier une vision qui était restée quand même très centrée jusque-là sur Saint-Étienne. Particulièrement sur des sujets qui concernent la santé, mais au sens très large, nous avons une valeur ajoutée potentielle en prenant en considération l'ensemble du département, et, dans ce cadre, Roanne peut avoir une valeur ajoutée pour l'établissement évidente.

C'est bien cet élément qui nous fait dire que maintenir un vrai campus à Roanne, avec des activités pertinentes et bien connectées au territoire est un sujet qui mérite qu'on y mette les efforts. Ce choix est effectué de manière délibérée en termes de capacité stratégique.

Maintenant, évidemment, il ne faut pas retomber dans les travers d'un campus trop distant, sur lequel la qualité des procédures n'est peut-être pas revisitée comme elle peut l'être sur les campus de Saint-Étienne. Il faut donc veiller à ne pas reproduire les mêmes travers. Mais ayant été « échaudés », si je puis dire, nous pourrions être vigilants, et nous saurons quels sont les points sur lesquels il convient d'avoir la bonne vigilance.

Roanne est un site sur lequel nous sommes poussés à la fois par la contrainte des procédures qui n'étaient pas correctes, mais également poussés par cette notion de projet ; et peut-être que les difficultés constatées sur un certain volet nous ont amenés à une réflexion stratégique plus rapide. Finalement, on peut regarder les choses d'une manière positive, malgré tout, en se disant que cette situation nous conduit à repenser un projet stratégique qui peut être un vrai projet stratégique du campus. Il faut aussi, sur ce projet de Roanne, réfléchir au même niveau que sur les projets stratégiques des autres campus, que ce soit Tréfilerie, le Campus Santé ou le campus Métare-Manufacture si on lie les deux sur les thématiques.

Sachant que, pour Manufacture, les questions se poseront en termes d'organisation de campus une fois que le transfert de la FST aura démarré. On n'en est pas encore sur le sujet dans l'immédiat, mais il faudra conduire les réflexions quand le déménagement va se profiler.

Pour Tréfilerie, le dossier sera aussi beaucoup conditionné à la réalisation des travaux. Donc, on a là un délai un peu plus long que pour les autres axes stratégiques dans la mesure où les choses sont conditionnées aux projets immobiliers en cours ; alors que Roanne et le Campus Santé sont dans des locaux

qui, certes, vont subir quelques modulations pour Roanne, mais pas dans des proportions aussi importantes qu'à Manufacture ou sur Tréfilerie. On suit aussi ces évolutions immobilières qui autorisent des choses moins évidentes quand il n'y a pas de projet de cette ambition et cette envergure.

Nous tiendrons informés le CT et le CHSCT de l'évolution de ce dossier.

1.3 Point relatif au RIFSEEP

M. BASSET - Responsable PILARH. - *(Présentation à l'aide d'un PowerPoint)*

Mme COTTIER, Présidente. - Avez-vous des questions ou des commentaires ?

SNPTES. - Merci pour la présentation. Pourra-t-elle nous être transmise ?

M. BASSET - Responsable PILARH. - Oui.

SNPTES. - J'ai plusieurs questions à poser. La première porte sur l'enveloppe complémentaire. Alimente-t-elle la deuxième partie du RIFSEEP, le complément indemnitaire annuel (CIA) ?

M. NEGRIER - DGS. - Non, l'enveloppe complémentaire servira à alimenter la démarche. Elle est dédiée au chantier de revalorisation des primes, dans le cadre du RIFSEEP. Le complément indemnitaire annuel est un débat que nous aurons en COPIL.

Mme COTTIER, Présidente. - C'est un investissement de l'établissement pour favoriser le déploiement dans les meilleures conditions.

SNPTES. - Ma deuxième question porte sur la composition du groupe de travail. Il y a trois encadrants. Monsieur BASSET peut-il nous en dire plus sur ces trois encadrants ?

M. BASSET - Responsable PILARH. - Ces trois personnes ne sont pas encore désignées. Nous sommes au début de la structuration du projet. Nous souhaitons avant tout vous informer du lancement du projet. Ces trois encadrants ne sont pas déterminés. Il nous faudra les désigner.

M. NEGRIER - DGS. - Il ne s'agira pas forcément de personnels de la DRH. Cela peut-être des collègues des composantes, des collègues des services centraux, etc.

SNPTES. - Cela peut-il être des extérieurs à l'établissement ?

M. NEGRIER - DGS. - Non, ils sont internes à l'établissement. Ce sont des responsables administratifs de l'établissement.

SNPTES. - Mon autre question porte sur le calendrier. La validation est prévue en décembre. Or, le groupe de travail fera la proposition de qualification des critères, qui sera présentée à la CPE. Cependant, entre juillet et le COPIL final, on trouve les vacances. Il y a donc peu de temps pour que des navettes puissent se faire sur les critères, qui sont les critères d'évaluation des personnels.

Mme GERPHAGNON – Responsable RH BIATSS. - Les critères ne portent pas sur les personnels, mais sur des postes.

SNPTES. - Ce sont des critères qui portent sur la manière de servir ?

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - Non. On parle vraiment des fiches de poste dans l'absolu. On ne parle pas d'agents.

SNPTES. - Les attentes que l'on a pour assumer telle ou telle fonction au sein d'un poste ?

M. NEGRIER - DGS. - C'est plutôt ce que l'on met derrière le critère « Fonction », derrière le critère « Expertise », le critère « Sujétions ». Il s'agit des éléments qui qualifient ces points.

SNPTES. - Ce seront des indicateurs, au final, de l'activité de l'agent ? Si on se débarrasse de la langue de bois, cela va être cela ?

M. NEGRIER - DGS. - On verra, par exemple, si la fonction comprend l'encadrement. On sera sur ce type de critères.

Les sujétions peuvent concerner les horaires décalés, le travail le samedi. Ce sont ces éléments qu'il faudra nourrir dans le cadre de la qualification des critères.

SNPTES. - Il y a quand même une définition assez fine pour chaque fonction, qui risque de différer d'une composante à l'autre pour une même fonction, parce qu'il y a des spécificités d'une composante à l'autre.

M. NEGRIER - DGS. - C'est toute la difficulté, et cela nécessite de s'extraire et d'essayer de trouver un critère qui parle à tout le monde.

SNPTES. - Si c'est trop générique, c'est moins pertinent.

FERCSUP-CGT. - Chaque personne aura sa fiche de poste bien attribuée.

M. NEGRIER - DGS. - Oui. Cependant, le RIFSEEP n'implique pas de refaire les fiches de postes, mais de définir des critères, de qualifier, et ensuite de classifier les fiches de postes au sein des groupes en question.

SNPTES. - C'est définir les groupes, en fait ?

M. NEGRIER - DGS. - C'est définir des critères d'abord qui vont nous donner des groupes ensuite. Ce n'est pas définir tout de suite des groupes. Il faut en passer d'abord par les critères pour avoir ensuite les groupes.

Cela fait un calendrier un peu resserré.

SNPTES. - S'il y a divergence de point de vue entre CPE et groupe de travail, cela va être compliqué de tenir ce calendrier.

M. NEGRIER - DGS. - Si on ne le tient pas, cela repousserait à 2020.

SNPTES. - Ce sont quand même des enjeux importants pour les personnels. Il faut envisager que les discussions puissent être assez longues.

Mme COTTIER, Présidente. - Cependant, comme ce sont des enjeux importants, il faut les traiter rapidement. On peut prendre l'argument dans les deux sens.

M. BASSET - Responsable PILARH. - C'est pour cela que nous avons voulu un COPIL avec des représentants du personnel qui soit ouvert très largement, de façon à avancer beaucoup en COPIL. Nous apporterons beaucoup d'informations pour que le travail des groupes soit facilité et que nous ayons déjà de la matière première pour analyser les différentes situations.

SNPTES. - Le problème que nous rencontrerons rapidement en CPE, c'est celui de la cotation des postes de chacun et de l'avis ultérieur.

Je pense que la fiche de poste ne vient pas seulement de la fiche métier, il y aura donc une cotation des responsabilités par le supérieur hiérarchique. Cela a été prévu, j'imagine, dans le processus.

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - L'idée de faire une navette avec les n+1 paraît évidente, mais on peut quand même imaginer que les CPE souhaitent une certaine harmonisation. Chaque n+1 peut avoir l'envie d'up-grader tout le monde, une réflexion doit donc être menée. On ne peut pas accepter 95 % de la population soit dans le groupe le plus élevé. Cela veut dire que l'on n'aurait pas correctement côté les postes. Donc, il y a quand même un peu d'harmonisation qui doit s'opérer.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Comment faire cette harmonisation ? Les composantes sont différentes, les postes sont différents.

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - On ne peut pas imaginer que, dans une composante, 100 % des postes soient dans le plus haut groupe.

M. NEGRIER - DGS. - On ne retravaillera pas les fiches de poste.

FERCSUP-CGT. - Cela va mettre les personnes en compétition.

M. NEGRIER - DGS. - On ne met pas les personnes en compétition. Cependant, sur le critère de la fonction d'encadrement, on pourrait introduire différents seuils comme celui, par exemple, d'encadrer plus de 5 personnes, plus de 20 personnes ou plus de 30 personnes. Ce sont des éléments de cette nature qu'il faudra établir pour les associer à la fonction. Ensuite, les personnes qui encadrent vont se retrouver positionnées dans ces groupes-là, en fonction de l'organigramme hiérarchique existant. C'est un exemple que je vous donne.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Sur la sujétion, par exemple, comment établira-t-on le critère ?

M. NEGRIER - DGS. - C'est tout le débat que nous aurons au sein des groupes de travail, pour dire ce que recouvre la sujétion, l'expertise, la fonction, etc.

Nous pourrions aussi vous parler de ce qui est fait dans d'autres établissements. Une démarche de benchmark est à mener au niveau des groupes du travail du COPIL. Nous avons déjà commencé à regarder ce qui se faisait ailleurs. Certains établissements font des choses assez simples, sans aller à un niveau de complexité important. Des établissements, en étant précis, exhaustifs pourront mettre 4 ans

avant de sortir un dispositif ; et d'autres, tout en voulant être efficaces et équitables, mais en ne retenant que quelques critères, pourront mettre 6 mois pour parvenir à un dispositif qui a du sens. C'est au niveau du COPIL que l'on devra arrêter cette démarche.

FERCSUP-CGT. - Mon organisation syndicale était contre la mise en place de ce RIFSEEP. Cela conduit à individualiser les primes.

Pour ce qui est de la comparaison avec d'autres établissements, nous avons tous pu voir sur la toile défiler le niveau de primes qui se faisait à Lyon 2 qui ne s'inscrit pas spécifiquement dans l'excellence. Au regard de notre niveau de primes, celui de Lyon 2 est très en dessous. Or, pour l'application du RIFSEEP, ils ne se sont pas embêtés, ils ont fait des RIFSEEP par corps, avec des groupes qui représentaient les grades. C'est nettement plus simple, et beaucoup plus dans l'état d'esprit de ce que l'on a fait jusqu'à présent.

M. NEGRIER - DGS. - Je n'ai pas vocation à vous dire comment faire. Plusieurs propositions peuvent être mises sur la table. On peut avancer. Il y aura la question des groupes, la question des grades, celle des fonctions, celle de l'expertise, celle des sujétions. Il faut que nous en discutons. Il y a la question aussi du complément indemnitaire annuel, qui peut faire débat. Tout cela peut être mis sur la table, et être discuté dans le cadre du COPIL. C'est l'objectif. Il s'agit de fixer un cadre par rapport à ce dispositif.

Ce qui ne sera pas, et vous l'aurez compris, l'objet d'échanges nourris, c'est l'enveloppe financière car nous devons la sécuriser. Dans un contexte aussi fragile que le nôtre, il est bien entendu que la proposition qui sera faite par la Présidente sera ferme et définitive. Mais le reste peut faire l'objet d'une discussion, d'amendements et d'échanges.

M. PIGEON - VP-CA. – L'enveloppe sera tout de même à la hausse par rapport à l'existant.

M. NEGRIER - DGS. - Oui. Il ne s'agit pas de faire du symbolique.

Effectivement, il y a l'exemple de Lyon 2, où ils ont abouti à une mécanique assez simple, avec la prise en compte de l'encadrement au niveau de la fonction. Il y a l'exemple d'autres universités où ils n'ont toujours pas terminé alors qu'elles ont commencé il y a deux ans, et qui passent poste par poste, et où les agents vont attendre encore une ou deux années avant de disposer du régime indemnitaire.

FERCSUP-CGT. - Le danger de fonctionner poste par poste, c'est de faire agent par agent.

M. NEGRIER - DGS. - Là, je vous le dis, on s'enlise complètement. D'ici le 17 mai, il revient donc aux organisations syndicales de réfléchir à ce sujet. Je pense que vous êtes aussi avancés que nous sur la question. Tout sera mis sur la table à ce moment-là, et on verra si l'on peut converger sur un process qui soit efficace dans ce calendrier. S'il ne l'est pas, on redéfinira un nouveau calendrier. On n'impose rien.

Si nous ne vous présentons pas un calendrier prévisionnel, autant vous dire que nous pourrions renvoyer cela en 2020.

FERCSUP-CGT. - Je suis pour que cela aille très vite. C'est d'ailleurs pour cela que je propose une méthode très simple. Soit on reste au niveau de primes où l'on est actuellement, et ce n'est pas satisfaisant par rapport à ce qui se fait ailleurs ; soit on avance, et on a des niveaux de primes qui sont relativement plus élevés.

Mme COTTIER, Présidente. - Si vous avez déjà des propositions, cela permettra d'avancer rapidement **dans** le cadre de ce calendrier, surtout si elles sont partagées et que vous parvenez à converger.

En pratique, la DRH attend les noms pour quelle date ?

M. BASSET - Responsable PILARH. - Le plus tôt possible, de façon à confirmer la date du 17 mai.

M. NEGRIER - DGS. - La première séance visera à arriver à un cadrage sur les principes. Je ne sais pas si l'enveloppe budgétaire sera connue. Il s'agira de réfléchir aux principes suivants : comment cadre-t-on la démarche, et comment permet-on au groupe de travail, qui va se constituer, ensuite de travailler ?

M. PIGEON - VP-CA. - C'est une forme de pragmatisme, où l'on ne va pas trop loin dans la granularité, pour éviter les problèmes que vous évoquez.

M. NEGRIER - DGS. - Avez-vous d'autres questions ?

SNPTES. - Il y a une réflexion qui court sur ce sujet au niveau de l'Université de Lyon. Au 1^{er} janvier 2019, à l'Université Jean Monnet, un dispositif RIFSEEP spécifique à l'établissement devrait donc exister, avec potentiellement, fin 2019, un nouvel établissement. Chacun aura donc son régime indemnitaire ?

M. PIGEON - VP-CA. - Il y aura des dispositifs de convergence. Mais le 1^{er} janvier 2020, ce n'est pas le grand soir où tout se met en place dans la nuit du 31 au 1^{er}. Il ne faut pas être toujours dans l'attente de cette date pour avancer. Je pense que plus on avance, et plus on sera en situation de se confronter aux autres et faire converger nos dispositifs. Nous sommes dans le cadre d'un dispositif qui est réglementaire. Nous continuons à avancer. Si la question est de savoir si les DGS travaillent entre eux. La réponse est oui.

Mme COTTIER, Présidente. - Ils ne font que de la comparaison pour l'instant.

M. PIGEON - VP-CA. - Tant que l'établissement n'est pas construit, il n'y a pas un CT pour l'établissement sur lequel s'appuyer pour discuter. Il faut aussi prendre en compte cet élément.

M. NEGRIER - DGS. - Effectivement, si l'on attend que cela se passe au niveau du site, le temps que le CT et les instances soient constitués, on risque de retarder de 4 ans la mise en place de la réforme.

M. PIGEON - VP-CA. - Ce ne sera pas le dossier prioritaire. Autant que les agents puissent bénéficier d'un dispositif assez rapidement. Et puis, pour être aussi tout à fait pragmatique, si vous souhaitez que le point de vue stéphanois soit entendu,

autant que l'on se positionne sur quelque chose d'à peu près clarifié, pour pouvoir se confronter aux autres. C'est une autre manière d'aborder le dossier. On a toujours été plus fort à Saint-Étienne quand on avait bien travaillé, bien avancé, avec une bonne concertation. J'ai pu constater que, sur la concertation, on ne pratique pas de la même partout. On n'est jamais satisfait de ce que l'on a, et on peut toujours progresser, mais les choses ne sont pas si mauvaises que cela à Saint-Étienne. Plus on avance, et plus on est fort pour pouvoir travailler avec les autres.

Mme COTTIER, Présidente. - Avez-vous d'autres questions ? Non.

1.4 Charte Qualité de l'UJM

Mme COTTIER, Présidente. - La qualité fait partie des éléments forts du contrat quinquennal. Nous l'avons explicitée de manière assez précise dans le projet de l'établissement.

Un certain nombre d'actions ont été mises en place, notamment avec un séminaire à l'adresse des personnels. Un premier séminaire a concerné les personnels BIATSS. Demain est prévu un séminaire pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs.

Tout cela nous semblait nécessiter la rédaction d'une charte assez courte, assez succincte que nous voulons vous présenter. C'est un élément qui vient conforter cette démarche à l'échelle de l'ensemble de l'établissement. Dans ce contexte, l'idée de la charte est vraiment de rappeler comment la démarche qualité va venir s'articuler avec les missions qui sont nos missions au sein d'une université. Je laisse M. AIVALIOTIS présenter la charte.

M. AIVALIOTIS - DGA. - (*Présentation de la charte qualité UJM*).

Cette charte est vue comme une sorte de tronc commun, qui sera signé par chaque doyen, directeur de composantes, et directeur de services centraux. Nous souhaitons également que les composantes aient la capacité de la compléter, avec une page qui revienne sur leurs valeurs et leurs principes propres. Y compris, d'ailleurs, pour certaines composantes avec des éléments beaucoup plus avancés sur la question. Je pense à l'IUT. En effet, les IUT aujourd'hui –cela fait partie de leurs statuts– sont engagés dans une démarche qualité. On ne va donc pas revenir sur ce principe qui fonctionne, parce que l'on a une démarche en central au niveau de l'établissement. Donc, l'idée sera de laisser la composante compléter cette charte.

L'objectif, pour que la charte soit vraiment un élément fédérateur et de base au niveau de l'établissement, est de proposer cette charte qualité à la validation du prochain Conseil d'administration, qui est prévu le 14 mai.

Tel est l'état d'esprit dans lequel s'inscrivent cette démarche et les discussions qui ont guidé l'élaboration de ce texte court, mais qui essaie de réaffirmer ces principes.

Mme COTTIER, Présidente. - Avez-vous des questions ou des commentaires sur cette charte ?

FERCSUP-CGT. - Je trouve qu'il est très positif de parler de l'engagement de l'Université Jean Monnet à proposer un large éventail de formation.

Par contre, il y a des points que je n'ai pas bien compris dans la rédaction. Par exemple, vous parlez des activités de recherche ambitieuses notamment afin de promouvoir la réussite de nos étudiants. Il y a un raccourci que je ne vois pas entre une recherche ambitieuse et la réussite de l'étudiant.

Mme COTTIER, Présidente. - C'est l'ensemble de la phrase qu'il faut considérer. Elle indique « l'Université s'engage à fournir un large éventail de formations et à soutenir des activités de recherche, notamment afin de promouvoir la réussite de nos étudiants ». Cela s'attache à l'ensemble de la phrase. C'est le lien formation/recherche que l'on veut caractériser dans l'apport que l'on va faire aux étudiants.

Il faudrait peut-être mettre une virgule après « ambitieuse » pour regrouper l'ensemble la première partie de la phrase avec le reste.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - J'avais noté la même phrase. Je trouve effectivement, comme l'a relevé M. AIVALIOTIS, que je remercie de la présentation effectuée, que la rédaction est extrêmement concise. De ce fait, on a du mal à voir, par rapport à cette phrase, les articulations. Il faudrait peut-être rajouter un élément pour expliciter le lien recherche/formation.

Ensuite, comment mettre cela en application ? Que proposez-vous de faire avec ce document ? Vous disiez que vous alliez le faire passer au sein des composantes et au sein des diverses directions, mais en quoi faire connaître ce document va-t-il améliorer les choses ? Je ne vois pas trop.

Mme COTTIER, Présidente. - La charte a pour vocation de sensibiliser l'ensemble des personnes et de ramener au cœur de la démarche qualité les missions de cœur de l'Université. Elle vise à bien faire le lien entre le rappel de ces missions, qui sont l'essence même de notre établissement, et la démarche qualité qui doit être mise en place pour que l'on assure les missions dans les conditions optimales. C'est un document qui n'a pas valeur de méthodologie, mais plutôt d'engagement.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Ce document a quand même une valeur contractuelle pour vous ?

Mme COTTIER, Présidente. - Oui, d'une certaine façon. La démarche qualité en elle-même a valeur contractuelle, puisque c'est dans notre contrat. Nous l'avons mentionné dans le projet que le ministère a validé. Il a retenu cette démarche qualité comme un élément fort de notre projet. Donc, d'une certaine façon, nous sommes liés, à travers notre contrat d'établissement, sur cette problématique de démarche qualité. Nous nous sommes engagés à la mettre en œuvre.

Et la charte qualité a pour vocation de diffuser le plus largement possible cette démarche qualité, et de sensibiliser le plus largement possible les collègues quels que soient les statuts, et quels que soient les lieux de travail, pour que la démarche qualité devienne une réalité.

C'est un peu un préalable à la mise en œuvre des actions concrètes qui s'inscriront dans le cadre de cette démarche qualité.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Avant la présentation, Madame la Présidente, vous faisiez allusion à des séminaires, dont l'un à destination des BIATSS qui a eu lieu, et un autre qui aurait lieu à destination des enseignants et enseignants-chercheurs. Pouvez-vous nous en parler un peu ?

Mme COTTIER, Présidente. - Le séminaire qui a eu lieu s'est tenu au mois de décembre, avec les responsables administratifs essentiellement.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Avec les seuls responsables administratifs ?

Mme COTTIER, Présidente. - Oui, mais on ne peut pas organiser un séminaire à l'échelle de l'établissement avec l'ensemble des personnels. Charge aux différents services et composantes de décliner la démarche et la transmission de l'information au sein des composantes.

Concernant les enseignants-chercheurs, l'invitation a été transmise à l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs. Si vous ne l'avez pas reçue, c'est qu'il y a eu un problème quelque part.

M. AIVALIOTIS - DGA. - Un mail d'invitation a été adressé aux directeurs de composantes, qui étaient chargés de désigner des représentants.

FERCSUP-CGT. - Ce n'est donc pas tous les enseignants-chercheurs.

M. AIVALIOTIS - DGA. - Il est difficile d'associer l'ensemble des enseignants-chercheurs à la démarche. Cela fait une configuration de travail qui pourrait être assez complexe. Ce que nous essayons de faire sur cette démarche qualité -c'est aussi l'objet des échanges que nous avons aujourd'hui- c'est de partager les principes avec le plus grand nombre, et de prendre un maximum de remarques sur ces questions.

Pour revenir sur ce qui s'est passé auparavant, et peut-être sur la suite, nous avons procédé de différentes manières. Comme l'a dit Monsieur le Directeur Général des Services, nous avons eu un premier séminaire qui avait pour objet de partager les objectifs de cette démarche avec les responsables administratifs, ce qui a permis de cerner les objectifs et les enjeux de la démarche. Cette première étape, qui a été intéressante, a permis d'alimenter le texte de synthèse qui est cette charte.

Au niveau du travail qui va s'engager avec les collègues enseignants et enseignants-chercheurs, le but est un peu différent ; il s'agit de cerner avec eux ce que peut être l'évaluation, et de recueillir leur avis sur la question. Je le dis de manière intentionnelle, on parle bien, à ce stade, de collecter des avis et un sentiment sur ces sujets.

Ensuite, tous ces éléments seront formalisés. Dans la formalisation et dans la mise en œuvre de principes de la démarche qualité, nous vous consulterons à nouveau, sur les documents concrets qui vont bientôt apparaître et qui vont structurer cette démarche. Avant cela, il semblait indispensable d'avoir établi ces principes de base, pour éviter que la démarche ensuite soit mal interprétée et que l'on s'engage dans

quelque chose qui pourrait être vu comme manquant de garanties vis-à-vis de nos collègues.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Il y aura donc la procédure normale de consultation du CT sur le résultat de ces groupes de travail sur l'évaluation ?

M. AIVALIOTIS - DGA. - Nous pourrions vous en informer régulièrement, si tout le monde en est d'accord. Il me paraît intéressant de partager. Le but d'une démarche comme cette démarche autour de la qualité est de la partager et de la construire de manière collective. Le CT est pour moi évidemment un acteur de la démarche.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Donc, le CT sera consulté pour avis ?

Mme COTTIER, Présidente. - Non. La démarche qualité est une démarche à la fois globale et individuelle. Chaque action au sein de l'établissement doit pouvoir répondre à un process ou une procédure, selon les cas, clairement caractérisé et permettant à chacun d'avoir une référence pour travailler d'une manière adaptée. La démarche qualité n'impacte en rien l'organisation du travail. Elle permet à chacun d'avoir une référence dans le cadre de son travail afin de savoir si ce qu'il a fait a été fait correctement. Donc, c'est le positionnement d'une référence qui permet à chacun de se repérer dans la démarche de son travail. Ce n'est pas quelque chose qui modifie le cadre ou l'organisation du travail.

Si je reprends l'exemple de Roanne, nous avons constaté que les procédures d'inscription n'étaient pas correctement appliquées, mais peut-être n'étaient-elles pas correctement formalisées. Donc, la démarche qualité consiste à revisiter régulièrement les procédures pour une action donnée, vérifier qu'elles sont au goût du jour, c'est-à-dire qu'elles tiennent compte des dernières dispositions réglementaires, et que la procédure a bien intégré une disposition réglementaire nouvelle, afin qu'une action soit bien réalisée dans les conditions requises. Mais cela ne change pas le cadre du travail. On ne va pas consulter le Comité Technique parce que l'on a bien introduit dans une procédure le fait que, pour inscrire un étudiant, il faut vérifier tel ou tel type de documents, l'état civil ou autres. Ce n'est pas quelque chose qui concerne le CT.

Le CT peut être informé sur le cadre global mis en place pour la démarche qualité, mais pas sur la mise en œuvre de la démarche qualité dans chaque service. Chaque service doit s'assurer -c'est le rôle des responsables de chaque activité dans chacun des services ou composantes- que les actions sont faites selon les règles.

La démarche qualité ne vise pas à mettre des surveillants derrière chaque personne. Il faut que chaque personne s'approprie la démarche en s'assurant que ce qu'elle fait correspond bien à ce qu'elle doit faire, en ayant accès à la référence sur l'action qu'elle est en train de réaliser.

On est sur un cadre de formalisation des procédures et sur une capacité d'évaluation de ce que chacun fait, donc une capacité d'auto-évaluation. C'est dans ce sens-là que l'on parle de démarche d'amélioration continue parce que, de manière assez régulière, on doit se poser la question de savoir si ce que l'on fait, on le fait bien ; si on a bien intégré les dernières dispositions.

En biologie, on a des procédures qui permettent de vérifier tous les mois, par exemple, que les dates de préemption sont passées ou pas. Ce sont des éléments très concrets, qui doivent devenir naturels dans la façon de travailler.

En ce sens, le CT est un lieu où l'on peut débattre d'un certain nombre de dispositifs très généraux, mais pas à l'échelle individuelle, parce que la démarche qualité doit aussi être individuelle. Elle associe les personnes ; il faut que chacun soit partie prenante de la démarche. On ne peut pas désigner un référent dans chaque service qui va tout faire. Si un référent élabore des procédures, mais que personne ne les lit ou ne regarde s'il les applique correctement ou pas, la démarche qualité ne servira à rien.

Donc, dans ce sens, le CT n'a pas un impact direct sur la démarche en elle-même. L'objectif de la charte est bien de faire en sorte que nous opérons dans les meilleures conditions les missions que nous assurons.

C'est donc une forme d'engagement moral, ce n'est pas un contrat. Dans certaines démarches qualité, on peut faire signer des documents. Mais on est ici dans un contrat qui est plus moral que le cadre de la charte informatique, laquelle peut entraîner des pénalités. La démarche qualité, ce n'est pas une démarche qui génère des sanctions.

SNPTES. - Oui, mais on est dans l'engagement. Par exemple, quand on signe la charte informatique, on s'engage à respecter un certain nombre de règles, à faire un certain nombre de choses, et à ne pas en faire d'autres. La notion d'engagement est donc assez forte. Et, dans le cas présent, c'est une charte qui commence par les engagements de l'Université. Pour moi, c'est un contrat. Un contrat qui n'est pas assorti d'une pénalisation, mais c'est quand même un contrat. Cela nécessite donc des critères qui doivent être bien définis, de manière que les termes de l'engagement puissent être suivis de manière claire.

Parmi les éléments importants qui doivent être garantis, et sur lesquels je dirais qu'il faut s'engager, et pas juste garantir, pour chaque composante et pour l'établissement dans sa globalité, je note « respecter les valeurs de l'Université ». Or, sur ce point, je pense qu'il faudrait citer les valeurs de l'Université.

SGEN CFDT-SNESSup FSU. - Cela mériterait, en effet, d'être développé.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Comme il est écrit « université », on peut se placer sur le plan de l'universalité, et donc considérer qu'il est question de l'université française. Ce n'est pas forcément très clair.

Mme COTTIER, Présidente. - Oui. C'est vu dans ce sens-là.

SNPTES. - Je pense que, dans ce type de document, il est préférable de dire sur quelles valeurs on s'engage, sans que ce soit forcément exhaustif ; mais que ce soient des termes précis, sur lesquels tous les membres de l'établissement et tous les usagers se rejoignent. Pour moi, c'est important.

Et à l'inverse, l'expression « en assurant le bien-être des étudiants et des personnels » me semble être un peu trop générale. On garantit de bonnes conditions d'études, de bonnes conditions de travail pour les personnels, des formations de

qualité ; c'est la suite. Donc on n'est pas dans le « bien-être », mais dans des conditions adéquates du travail, afin de favoriser un épanouissement personnel, mais c'est quand même du travail.

Par ailleurs, ce sont les engagements de l'Université vis-à-vis de ses étudiants. Cependant, les personnels sont cités dans la première ligne. L'Université ne s'engage pas vis-à-vis de ses personnels ? On assure le bien-être des étudiants et des personnels, mais on ne s'engage que vis-à-vis des étudiants ?

M. PIGEON - VP-CA. - Le texte, tel qu'il est rédigé, s'adresse au public qui est le nôtre. On se positionne en tant que service public. C'est le parti pris.

SNPTES. - Si c'est pour les usagers pourquoi, dans ce cas, mentionner les personnels sur le premier point ?

Mme COTTIER, Présidente. - Parce que la qualité du service rendu va dépendre aussi de la qualité de l'environnement du travail.

La mission première est d'accueillir des étudiants, de réaliser des actions de formation et des actions de recherche. La mission première de l'Université, c'est vraiment l'accueil des étudiants, ce n'est pas l'accueil des personnels. Les personnels sont là parce que l'on reçoit des étudiants, et pour leur offrir, dans le cadre des missions, le meilleur de la formation et de la recherche. Pour que cet ensemble soit opéré de la meilleure façon, les conditions de travail et les conditions de vie dans l'établissement sont un élément non négligeable. Mais la mission première n'est pas l'accueil des personnels. C'est dans ce sens que s'inscrit la rédaction du titre.

SNPTES. - Je comprends bien que le titre soit rédigé ainsi, mais parler ici des personnels est quelque peu surprenant. Je comprends qu'il faille des personnels qui se sentent bien pour bien accueillir les étudiants et produire un service de qualité mais, dans ce cas-là, et tel que rédigé, je ne suis pas certaine que cela ait bien sa place dans le document.

En troisième point, il me paraîtrait utile de dire qu'il y a un engagement de moyens aussi pour développer une culture de qualité. C'est un engagement de principe, mais cet engagement doit aussi être suivi de moyens (financiers, humains, organisationnels). Il ne s'agit pas d'indiquer de quel ordre il est, mais de dire que l'on s'engage aussi à mettre les moyens. Ce n'est pas juste un positionnement.

Mme COTTIER, Présidente. - La notion d'engagement couvre aussi cet aspect-là.

Quand on parle de l'engagement à fournir un éventail de formations et des activités de recherche ambitieuses, forcément derrière il y a des moyens. La question des moyens est implicite.

SNPTES. - Je pense qu'il faut l'explicitier, sinon c'est une position de principe, qui n'engage que celui qui la lit.

Mme COTTIER, Présidente. - La charte ne s'adresse pas à l'établissement dans son ensemble, et ne vise pas à aborder la répartition des moyens sur les différentes activités ; elle s'adresse vraiment au fait que chaque personne doit être acteur de l'objectif d'amélioration continue de la qualité.

On en revient à cette idée que chacun doit s'approprier cette démarche, et qu'on n'est plus dans une question d'organisation où l'on va mettre tel budget sur telle activité, tel autre budget sur telle autre activité. Cette notion de moyens est implicite.

SNPTES. – Pour tout vous dire, je ne vois pas ce document comme une charte ; je le vois comme une position de principe. On établit les principes de base, incontournables, de la qualité au sein de l'établissement.

M. PIGEON - VP-CA. - Il faut vraiment voir ce document comme un manifeste de nature politique. L'Université va avoir 50 ans. À aucun moment, au sein du Conseil d'administration, l'établissement ne s'est positionné sur la question-clé qui est la qualité. J'ai été administrateur pendant de nombreuses années, et je n'ai jamais rien vu passer à ce niveau-là. Avec ce texte, nous prenons acte, nous prenons date, en disant que nous allons aborder cette question. Il faut vraiment le lire de cette manière-là.

Ensuite, beaucoup de points doivent se décliner. Selon que l'on abordera la question de la qualité pour l'acte pédagogique, pour l'évaluation de l'enseignement, pour le travail en laboratoire, il faudra sans doute créer des moyens, des postes, mais ce n'est pas au niveau de ce document que cette question doit être, de mon point de vue, abordée. Sinon, on fait autre chose, et on entre dans un sujet qui n'a pas encore été vraiment travaillé.

Ce qui est intéressant dans la rédaction proposée, c'est que l'on s'adresse à nos étudiants. On veut un service public de qualité. On s'adresse aux étudiants. C'est pour cela que le mot « étudiants » est présent dans le titre. Puis on rappelle quels sont les missions et les sujets auxquels on veut s'attaquer.

Mme COTTIER, Présidente. - C'est une déclaration de volonté ou d'intention teintée d'une forte idée de volonté, qui ne gomme pas l'ensemble d'autres documents qui peuvent détailler la question du respect des valeurs de l'Université, qui sont rappelées dans les statuts, dans le règlement intérieur. Chacun est susceptible d'en avoir la connaissance. Donc, rappeler ces éléments dans un document comme celui-ci risque de noyer l'objectif premier qui est celui de s'impliquer dans cette démarche. Il ne faudrait pas repositionner l'intérêt du document sur des éléments qui sont déjà détaillés et actés par ailleurs, et en théorie connus de tous.

De la même façon pour la question des moyens, à travers l'ensemble des actions que nous avons tout au long de l'année, nous montrons bien qu'une volonté manifestée se traduit par un engagement en termes de moyens.

L'objectif est vraiment d'avoir un texte synthétique, qui marque les éléments premiers de cette déclaration, pour leur donner toute la force qu'ils méritent, sans les diluer ou les noyer dans un ensemble qui ferait peut-être perdre de vue l'objectif premier, celui de la qualité.

Les valeurs sont importantes. Je ne suis pas là pour dire que les valeurs n'ont pas leur importance, mais ce n'est pas l'objectif du document. Les valeurs, nous les avons manifestées déjà dans d'autres documents fondateurs, et notamment dans les statuts. C'est un volet que nous avons travaillé de manière assez appuyée. C'est un

sujet vraiment traité dans le document afférent, document important auquel on peut se référer.

C'est l'implication individuelle que l'on souhaite aussi solliciter à travers ce document, et c'est bien pour cela que l'on parle de chaque acteur.

SNPTES. - Les actions de sensibilisation sont menées envers les personnels, donc ici les responsables administratifs, et puis les enseignants représentant de l'ensemble. Je trouve dommage que la démarche ne soit pas étendue à tout le personnel. Elle le sera peut-être ensuite. Nous avons eu l'exemple de la déontologie, et nous avons vu, à cette occasion, qu'il était possible de l'étendre à l'ensemble des personnels. Une sensibilisation à la qualité, c'est indispensable. Si cela relève de l'implication de chacun, cela doit être l'objet de la formation de chacun.

SGEN CFDT-SNESSup FSU. - Pour compléter, il me semble que sur le deuxième point, il manque deux aspects : l'évaluation de la vie étudiante et l'évaluation de la vie des personnels. Si l'Université s'engage en garantissant ces deux aspects, il me semble que cela viendrait compléter très bien l'évaluation de la formation et l'évaluation de la recherche.

J'ai une question subsidiaire à poser. J'aimerais savoir si ce projet de charte s'inscrit dans une démarche future de labellisation, de type labellisation Marianne qui évalue l'excellence du service public, ou de type évaluation DD&RS, c'est-à-dire labellisation autour du développement durable, ou encore labellisation HR (Excellence in Research).

Mme COTTIER, Présidente. - Pour en revenir à la première partie de la question, sur l'évaluation de la vie étudiante et de la vie des personnels, le sujet est évoqué de manière implicite.

Dans la notion de qualité, il y a plusieurs façons de réaliser des évaluations.

Il y a les évaluations internes, à travers des audits dits internes, qui peuvent être opérés dans des conditions différentes selon les sujets, et qui sont destinés à travailler les sujets pour évaluer l'état d'avancement de la progression. L'audit interne est l'un des premiers outils qui permettent de se situer sur une échelle de progression en termes de résultat de la qualité.

Il y a les évaluations externes, qui peuvent se faire soit sous un format d'audit, soit sous un format d'évaluation -et on en connaît déjà quelques rudiments avec les évaluations de l'HCERES. Ces évaluations externes constituent une autre façon d'analyser et de documenter la façon de progresser, en fonction de différents sujets.

Il y a aussi, dans la qualité, ce que l'on appelle les enquêtes de satisfaction. Elles permettent, par exemple pour la vie étudiante, d'évaluer la satisfaction de l'utilisation de tel ou tel service, la satisfaction globale ou une satisfaction ciblée. On peut les réaliser également pour le personnel.

Nous disposons donc de différents moyens de travailler la progression, dans cette démarche qualité, avec des indicateurs recueillis dans des contextes différents selon

que l'on opère un audit interne, un audit externe, une évaluation externe ou une enquête de satisfaction.

Ce sont des dispositifs qui doivent être mis en place. Il faut savoir qu'en dehors des IUT ou des écoles, où un certain nombre d'éléments sont obligatoires pour l'accréditation des formations, nous partons pratiquement de rien, pour une bonne partie de nos activités. Donc, avant de prétendre à des labels, il y a un travail relativement conséquent à mettre en place, avant d'aller se frotter à une évaluation pour laquelle il faut arriver avec un niveau de préparation suffisant pour ne pas s'exposer à un échec ou un à refus, ce qui ne serait pas très judicieux.

Donc, au fur et à mesure de la mise en place, nous évaluerons quels sont les points sur lesquels nous pouvons prétendre à des labels, mais ceci une fois que le travail sera suffisamment avancé. Cela fait partie de nos objectifs, mais je crois qu'aujourd'hui nous en sommes encore loin ; en tout cas, pour un certain nombre d'activités.

Le travail est peut-être plus avancé pour la formation continue, où nous avons amorcé une démarche dans la constitution d'un dossier, pour être accrédités sur un certain nombre d'actions, mais cela touche un ensemble relativement réduit.

L'objectif est bien d'avoir une culture largement diffusée et largement mise en œuvre, et de ce point de vue, nous sommes les premiers sur le site à mettre en place une démarche de ce type ; ou, en tout cas, à l'afficher de manière très volontariste à l'échelle des établissements du site Lyon-Saint-Étienne. C'est une culture qui est assez peu diffusée au niveau national. Mais je pense que, d'ici peu, cela fera partie des éléments qui seront demandés à chaque établissement. Nous sommes plutôt en avance.

Le document a été proposé par le groupe Qualité de l'établissement, sous la houlette de Philippe BERTHELOT, qui est notre VP Qualité, et qui est assez bien rompu à la démarche qualité puisqu'il a en charge une bonne part de cette démarche au niveau de l'hôpital. Donc, c'est un sujet qu'il connaît bien. Il en connaît bien les difficultés. Il en connaît bien les risques, lorsque l'on veut aller trop vite sur trop de choses en même temps. La proposition qu'il fait prend en compte son expérience sur un volet qui n'est pas du tout équivalent à ce nous faisons à l'Université. Cependant, il a une expérience qui l'a conduit à nous proposer ce texte dans ce format. Il a estimé que le texte comportait aussi, outre la démarche volontariste que nous voulons afficher, la prise en compte d'un certain nombre de réalités auxquelles nous allons nous confronter maintenant pour la vraie mise en place de la démarche en question. Car nous savons qu'il faudra convaincre, malgré tout. Ce ne sont pas des choses qui sont forcément faciles à déployer.

1.5 Projet de nouvelle configuration de l'Agence Comptable

M. BRUNEL - AC. - *(Présentation à l'aide d'un PowerPoint)*

Mme COTTIER, Présidente. - Avez-vous des questions à poser ?

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Je vais intervenir par rapport à l'ENSASE et son entrée dans le périmètre financier de l'Agence Comptable. Il y a un an, je crois, quand la convention nous avait été présentée, notre organisation syndicale avait émis des doutes par rapport à l'entrée de cet établissement. Vous nous annoncez qu'en fait, la charge de travail est plus importante. Pour nous, c'est un bon exemple que cette mutualisation des moyens n'en est pas une, puisque l'Université doit travailler beaucoup plus que l'École d'Architecture.

L'École d'Architecture a-t-elle mis des moyens dans l'Université ? Comment cela s'est-il passé ?

M. PIGEON - VP-CA. - Je pense qu'il y a méprise. L'École d'Architecture n'a jamais eu d'agent comptable en propre. Cela a toujours été un agent comptable avec adjonction de service. Monsieur BRUNEL peut préciser comment cela fonctionne.

M. BRUNEL - AC. - Jusqu'après présent, l'ENSASE faisait appel à un agent qui était en adjonction de service. En l'occurrence, c'était l'agent comptable des EHPAD de Saint-Symphorien-de-Lay qui intervenait ponctuellement dans le cadre d'un service supplémentaire, pour tenir la comptabilité générale de l'ENSASE. Il y avait donc un problème de proximité géographique.

M. PIGEON - VP-CA. - Pour parler clairement, il nous semblait quand même mieux que l'Université gère ce service plutôt qu'un directeur d'EHPAD.

Mme COTTIER, Présidente. - Cette adjonction de service ne se fait pas gratuitement.

M. BRUNEL - AC. - Non. Cela a été fixé par voie conventionnelle, laquelle prévoit que 10 % de la rémunération de l'agent comptable est pris en charge financièrement par l'ENSASE. Il n'y a donc pas de surcoût financier pour l'Université Jean Monnet, puisqu'une prise en charge financière est opérée par l'ENSASE.

En réalité, ce dont il faut bien avoir conscience, c'est qu'à un moment nous serons en vitesse de croisière, et que cela deviendra gérable. Le problème de la situation antérieure était notamment lié à l'éloignement de l'agent comptable de son adjonction de service. Quand la collègue en charge de la tenue au quotidien de la comptabilité générale à l'ENSASE a une question à poser, elle me téléphone. Je peux également passer signer des documents de façon très simple. En étant à Saint-Symphorien-de-Lay, c'est plus compliqué pour se déplacer rapidement et facilement.

Une remise en ordre est nécessaire au niveau de la comptabilité générale. Une fois que tout cela sera à nouveau sur les rails, la situation va devenir complètement différente. Mais cela nécessite un fort investissement au départ.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Quand cette « vitesse de croisière » sera-t-elle atteinte, selon vous ?

M. BRUNEL - AC. - J'ai présenté le compte financier. Nous sommes déjà dans l'amélioration. L'année dernière, un compte financier avait été présenté en juin. Cette année, nous avons réussi à tenir le délai et à présenter le compte le 14 mars.

Après-demain, je suis à l'ENSASE, je vais faire remonter ce compte dans l'infocentre. Il sera donc déposé en temps et en heure. Nous sommes donc déjà en voie de régularisation.

M. PIGEON - VP-CA. - Je suis administrateur de l'ENSASE depuis 10 ans, nous voyons la différence quand la gestion est opérée par un agent comptable qui connaît l'enseignement supérieur, et qui est présent sur le site.

Je vous rappelle que nous avons aussi beaucoup d'autres dossiers en commun avec l'ENSASE (les masters, etc.). Nous avons des intérêts croisés sur d'autres sujets.

FERCSUP-CGT. - Vous avez parlé de la création d'un poste de contractuel. Pourquoi un contractuel, et pas un titulaire ?

M. NEGRIER - DGS. - Nous sommes pour l'instant sur un poste à moyens complémentaires qui devrait être pérennisé. Compte tenu de l'urgence, nous avons spécifié cet élément-là, sachant qu'à l'époque où nous l'avions spécifié, la réorganisation n'était pas avancée. J'attends les propositions des collègues de l'Agence Comptable pour savoir si l'on abandonne le recrutement par voie de recours à contractuels. Par contre, il faut être sur la campagne 2019, puisque celle de 2018 a déjà été adoptée. Nos hésitations viennent de cet élément pour l'instant tant que le groupe de travail de l'Agence Comptable ne m'a pas formellement fait remonter des propositions.

Par précaution, nous l'avons mis dans la remontée des besoins. Pour l'instant, ce n'est pas arbitré par la Présidente. Cela va remonter comme un besoin identifié au niveau de l'Agence Comptable. Et en fonction du projet et des éléments remontés par l'Agence Comptable, nous requalifierons. Si c'est durable, et si c'est arbitré favorablement, nous mettrons un titulaire. Si c'est provisoire, nous resterons sur du recrutement par voie du recours à un contractuel.

FERCSUP-CGT. - Combien de personnels seront-ils impactés par cette réorganisation ?

M. BRUNEL - AC. - Par rapport à ce que je vous expliquais, les 5 agents qui sont dans le service facturier vont être finalement assez peu impactés. Ils sont dans la continuité de ce projet de dématérialisation des dépenses.

Les agents de la recette également seront assez peu impactés, puisqu'ils ont vocation à rester sur des fonctions de visa de recettes et de recouvrement.

Potentiellement, tous les autres personnels sont dans le cadre de la réflexion.

Du fait du départ de l'ancien adjoint, nous avons été conduits à adopter une organisation dans l'urgence. J'en vois un peu les limites.

À titre d'exemple concret, la vérification de la paie est dans le service de la dépense. Il est mené une réflexion sur cette fonction. En réalité, au quotidien, c'est plus moi-même, comme agent comptable, qui exerce des contrôles sur cette fonction, et qui participe aux réunions organisées de façon bimensuelle sur la surveillance de la paie, de la masse salariale, etc. Donc, une réflexion est engagée pour venir raccrocher ce service de contrôle de la paie plutôt au pôle Comptabilité

Générale qu'au pôle Dépenses, où l'adjoint en charge de la dépense n'a pas un impact énorme sur ce service.

Ce sont des éléments de ce type qui sont en réflexion. Ils ne changeront pas fondamentalement les missions des personnels, mais il pourrait y avoir des passages d'un pôle à l'autre.

SNPTES. - Je vous remercie pour la présentation. Vous êtes en cours de réflexion sur la réorganisation. Il nous aurait été utile que vous nous présentiez l'organisation actuelle afin de nous permettre de bien saisir les difficultés structurelles au sein du service. Vous les avez présentées, ce serait davantage pour visualiser, afin que nous puissions voir quel était le pôle impacté.

M. BRUNEL - AC. - Vous avez raison. Pour répondre de façon très claire à la question -mais je pense que j'ai commencé à y répondre à travers la question posée à l'instant- dans l'organisation précédente, les deux adjoints pilotaient de façon partagée les services de l'Agence Comptable. Les mouvements de personnel m'ont conduit à prendre en charge et à piloter directement le pôle Comptabilité Générale. Il s'avère que, du fait de l'évolution des missions de l'Agence Comptable, une situation où l'Agent Comptable serait assez souvent absent pour ces raisons n'est pas viable. De surcroît, c'est de nature à entraîner des problèmes au niveau des collègues de l'Agence Comptable qui, parfois, sont conduites à ne pas avoir de réponse aux questions qu'elles peuvent se poser dans le cadre de leur travail quotidien, surtout fonctionnellement.

SNPTES. - Un organigramme nous aurait permis de visualiser clairement ces éléments.

M. BRUNEL - AC. - Si vous le souhaitez, je peux vous le diffuser.

SNPTES. – Oui, à l'occasion, pour compléter le procès-verbal.

Vous indiquiez que vous souhaitiez figer l'organigramme. Je comprends mieux, suite à vos explications, qu'il y a eu pas mal de mouvements de personnel, et je saisis mieux votre objectif.

Vous signalez par ailleurs votre volonté de faire monter en compétence les personnels. Est-ce à dire que certains personnels sont en défaut de compétence ou qui se retrouvent en difficulté pour assumer leur travail ?

M. BRUNEL - AC. - Non, je dirais plutôt que tout cela s'inscrit dans la droite ligne des explications données précédemment dans le cadre de l'évolution des missions. On est peut-être plus sur le long terme que sur le moyen terme, mais cela figure dans le document. Pour vous donner un exemple concret, je pense au dossier de la dématérialisation. Demain, la dématérialisation va nécessiter une évolution des missions. Tout se passera de façon informatique. Le système sera fondé sur des échanges de workflow avec les composantes, de façon dématérialisée. Cela veut dire qu'il y a de la rédaction, du contact téléphonique avec les collègues, et du contact avec les fournisseurs à l'extérieur, qui vont avoir une exigence supplémentaire, à laquelle les personnels pourront répondre grâce à l'outil.

On peut imaginer, par exemple, que l'outil SIFAC DEMAT nous permette à tout instant de savoir à quel stade en est le paiement d'une facture.

Cela veut dire que l'on peut imaginer que demain les personnels seront formés par exemple à répondre à un fournisseur qui, ayant déposé sa facture sur CHORUS PRO, demanderait des explications sur les raisons d'un retard de paiement. Le personnel regardera alors dans le flux et il verra, par exemple, que le gestionnaire de composante avait téléphoné pour indiquer un problème dans la réalisation du service, du fait d'une erreur de livraison. Il communiquera alors cette information dont il aura eu connaissance au fournisseur l'ayant contacté.

Dans mon esprit, c'est cela la montée en compétence. Elle porte sur des missions qui vont évoluer dans le temps, du fait de l'avènement de ces nouveaux outils.

SNPTES. - C'est donc une remarque portant davantage sur du prévisionnel, que sur les fonctions actuelles ?

M. BRUNEL - AC. - Oui.

SNPTES. - Sur la réorganisation du pôle Comptabilité Générale, l'évolution portera-t-elle sur les tâches des personnels ou sur l'accueil d'un encadrant intermédiaire ?

M. BRUNEL - AC. - C'est davantage du pilotage.

SNPTES. - Les tâches des personnels ne seront pas affectées ?

M. BRUNEL - AC. – Sous réserve de ce que j'indiquais précédemment. Les tâches sont de toute façon en très forte évolution. Par exemple, le plan de trésorerie, c'est typiquement le dossier sur lequel je ne peux pas me pencher au quotidien. Nous avons donc dû solliciter assez fortement la collègue fonctionnelle de la DSF, qui a extrapolé ses missions pour nous venir en aide. Certaines universités consacrent à cela 1 ETP Or, nous n'avons pas vraiment les moyens de consacrer 1 ETP à la fiabilisation du plan de trésorerie. Je m'occupe parfois de ce dossier, mais cela nécessiterait un suivi beaucoup plus quotidien et beaucoup plus pointu que ce que je suis capable d'apporter aux collègues du pôle Comptabilité Générale. Tel est l'enjeu.

Pourtant, la fiabilisation du plan de trésorerie est la pierre angulaire qui nous permet de sortir des éléments financiers fiables, et de présenter aux membres du Conseil d'administration les bons tableaux et documents, sortis de notre système d'information financier. Si ces documents sont faux, tout le reste est retraité manuellement, et vous n'avez aucune transparence financière.

Nous sommes vraiment dans les conséquences de la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), que nous avons éclaircies au fur et à mesure que nous les découvrons, et qui n'ont pas pu être anticipées parce que personne ne savait vraiment où l'on allait.

Mme COTTIER, Présidente. - Merci pour ces éléments.

2. Avis

2.1 Approbation du PV du CT du 22 janvier 2018

Mme COTTIER, Présidente. - Pouvez-vous citer le nom des votants ?

M. BASSET - Responsable PILARH. - Les votants sont :

Pour le SNPTES : Mme REYNAUD, M. MAZAGOL, Mme DUNIS et Mme COGNASSE

Pour FO : Mme BECHARD-LEAUTÉ

Pour SGEN CFDT, M. GIPOULOUX, et M. AVARELLO

Pour FERCSUP CGT : Mme NORMAND et Mme NICOLIN.

Mme COTTIER, Présidente. - Concernant le PV du CT du 22 janvier 2018, avez-vous des commentaires à formuler ?

SNPTES. - J'avais été désignée secrétaire adjointe.

Il me semble utile, afin que le document soit compréhensible, y compris quand on veut le consulter un ou deux ans plus tard, que lui soit associée une synthèse de la présentation des différents points réalisée par l'Administration.

J'ai fait remonter cette observation lorsque l'on m'a présenté le PV du CT. J'ai réalisé une synthèse de ce qui avait été dit. Après discussion, nous avons convenu que la présentation serait jointe au PV ou que l'on écrirait une synthèse de ce qui a été dit en séance.

Il me semble que si l'on n'a aucun élément sur la présentation, les questions n'ont même plus de sens dès lors qu'elles sont sorties du contexte. C'est ce que j'ai demandé. Pour l'instant, je n'ai pas signé le PV.

Mme COTTIER, Présidente. - Il n'y a aucun problème pour adjoindre les présentations en lien avec les points évoqués au PV, lesquelles avaient été envoyées à l'avance.

SNPTES. - Pas forcément.

M. NEGRIER - DGS. - Si elles ne sont pas envoyées, elles sont jointes. Si elles ont été communiquées, nous ne les joignons pas forcément, ceci dans le souci d'éviter la redondance. Si ces présentations ne sont pas modifiées ou amendées entre le jour où elles vous sont envoyées et le jour où elles sont présentées, elles restent telles quelles. Nous pouvons les mettre au PV, mais nous ne les renvoyons pas au Secrétaire adjoint.

SNPTES. - On peut les mettre au PV.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous n'avons jamais joint les présentations. Nous ne les avons jamais associées au document de compte rendu lui-même.

Il est bien fait mention dans les comptes rendus qu'il y a une présentation.

M. NEGRIER - DGS. - Peut-on mettre : « Présentation. Se référer au document envoyé lors de la convocation du CT » ?

M. PIGEON - VP-CA. - C'est ainsi que fonctionnent tous les comptes rendus d'assemblées (Conseil d'administration, Commission de la Formation et de la Vie Universitaire, etc.).

Mme COTTIER, Présidente. - On ne joint jamais les présentations.

SNPTES. - Si vous relisez chacun des points qui ont été abordés, il n'y a pas de résumé de la présentation.

J'ai pour ma part la présentation dont il est question dans le PV, si elle a été distribuée en avance, mais cela n'informe nullement sur ce point le personnel qui peut lire le PV sur l'intranet du portail de l'Université.

SNPTES. - D'autant que chaque présentation n'est pas forcément accompagnée d'un support visuel.

M. NEGRIER - DGS. - Sur l'intranet, nous pouvons mettre le PV et les documents de travail qui sont envoyés, et tout le monde a les informations nécessaires. Ce que je voudrais éviter, en revanche, c'est que nous renvoyons deux fois aux membres du CT les mêmes documents. Par contre, s'ils sont modifiés ou amendés, nous les renverrons. Mais si aucune modification n'est apportée au document, nous mettrons sur l'espace de consultation les PV et les documents de présentation.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous pouvons avoir un dossier « Compte rendus » par date, avec dans le dossier, le document écrit et les présentations ayant été diffusées en amont de la séance et abordées en séance.

SNPTES.- Par contre, chaque point n'est pas forcément accompagné par une présentation visuelle, et dans ce cas, il faut bien résumer ce qui a été dit dans le PV. Sinon, les questions sont totalement déconnectées de la présentation et le personnel qui consulterait le PV ne comprendrait pas.

Je vous donne l'exemple du premier point pour lequel Mme GERPHAGNON a présenté un PowerPoint. Mais les 2,5 lignes indiquées ne sont pas suffisantes.

M. NEGRIER - DGS.- Si une présentation a été réalisée par PowerPoint, ce n'est pas la même situation.

SNPTES. - Mais s'il n'y en a pas, ce n'est pas satisfaisant.

M. PIGEON - VP-CA. - Dans ce cas précis, y avait-il eu une présentation ?

SNPTES. - Une présentation avait été projetée, mais elle n'avait pas été envoyée aux membres du CT.

Mme GERPHAGNON - BIATSS. - Elle a été envoyée a posteriori, mais elle avait bien été envoyée.

M. NEGRIER - DGS. - Mettons-nous d'accord sur une méthode. Il y a des documents que nous vous envoyons en amont. Nous mettrons dans l'espace de consultation le PV et les documents attenants. Si vous n'avez pas de documents ou

de présentations, nous mettrons une synthèse qui permettra de retranscrire les débats. Il faudrait alors nous signaler que sur tel point il n'y a pas de présentation, et il sera alors possible de rédiger une synthèse de quelques lignes. Sans pour cela tout retracer. Ces PV sont déjà bien étoffés et bien denses, car nous avons choisi d'avoir une présentation in extenso de l'ensemble des remarques de chacun. Ils sont nourris de tous les échanges.

SNPTES. - C'est vraiment très bien.

Pour revenir aux documents qui ne sont pas envoyés avant la réunion -en l'occurrence pour aujourd'hui il y en avait un- je trouve que c'est plus agréable pour les membres du CT d'avoir les documents et les présentations avant la réunion, car cela permet de relever les points importants. Pour la présentation de M. BASSET, en quelques secondes, il faut relever les points qui nous semblent importants. Même si ce n'est pas dans les temps, c'est quand même mieux de les avoir à l'avance.

M. NEGRIER - DGS. - C'est noté.

SNPTES. - C'est quand même intéressant d'avoir aussi une synthèse dans le document.

M. NEGRIER - DGS. - Ce que je veux éviter, c'est d'avoir des pavés trop importants, et de consommer une énergie importante, avec des risques d'erreurs sur des points où il n'y a pas d'enjeux.

Je retiens l'idée de faire une synthèse.

M. PIGEON - VP-CA. - Je me permets juste une remarque. On est dans un formalisme qui devient quand même très présent. Il faut faire attention à ne pas aller trop loin. Je suis vraiment très attentif à vos remarques, mais on est dans un formalisme qui est proche d'autres instances. Je ne sais pas si beaucoup de CT fonctionnent ainsi, avec un rendu exhaustif de tous les échanges.

L'exhaustivité, c'est bien, cela évite les débats, mais ce n'est pas forcément toujours très synthétique et très facile à lire, quand on veut en faire une lecture rapide, ce qui est parfois le cas d'un collègue extérieur au CT.

SNPTES. - Une dernière remarque sur ce PV. Il y a quelques petites coquilles avec des phrases barrées, qui apparaissent sur ce document. On en voit page 4, page 5.

M. NEGRIER - DGS. - C'est peut-être la version provisoire, et non définitive. Nous allons regarder et nous proposerons le PV au vote lors d'un prochain Comité. Nous le nettoierons des quelques coquilles présentes.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Ensuite, sur le PV du 22 janvier, je voudrais revenir sur le bilan de la campagne SAUVADET. Un bilan de la deuxième vague avait été présenté, puis plusieurs organisations syndicales s'étaient inquiétées du fait que la campagne n'ouvre pas pour 2018. La CGT était intervenue sur ce point, et on avait parlé d'un agent qui n'avait pas pu se présenter. Dans le PV il est dit : « Mme FAUVET et Mme GERPHAGNON confirment que l'agent a bien été informé de la procédure et n'a fait aucune démarche auprès du service des ressources humaines ».

Or, cet agent a interpellé plusieurs organisations syndicales depuis, et il nous a indiqué qu'il aurait en effet été informé, mais pendant un congé pathologique, lequel précédait le congé maternité. Cette situation pose un problème puisque cette personne n'a pas pu se présenter à la campagne antérieure.

Nous voulions porter ceci à la connaissance d'autres organisations syndicales qui n'étaient peut-être pas au courant.

Mon organisation syndicale ne votera pas pour ce PV, parce que l'information qui a été notée sur le papier serait erronée.

M. NEGRIER - DGS. – Toutefois, elle correspond aux échanges qui ont eu lieu lors de la réunion.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - L'agent a confirmé à plusieurs organisations syndicales ici présentes que tel n'était pas le cas, selon elle. Etre informé pendant un congé n'est pas être informé, puisque l'agent n'est pas censé consulter sa messagerie pendant son congé.

(Départ de Mme FERRET)

M. NEGRIER - DGS. - Elle a été informée néanmoins.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - On peut jouer sur les mots, effectivement, mais cela pose un souci très important pour cette personne qui souhaiterait être titularisée.

Mme COTTIER, Présidente. - Le PV doit tenir compte des échanges tels qu'ils se sont tenus le jour de la séance.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Un PV est un compte rendu des échanges, j'en ai bien conscience. Cependant, pour cette raison ainsi que pour la raison antérieure, mon organisation syndicale ne votera pas pour ce PV.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous remettrons le PV au vote en bonne et due forme avec les coquilles corrigées et les documents afférents mentionnés correctement.

2.1 Approbation du PV de la séance du 26 février 2018

Mme COTTIER, Présidente. - Concernant le PV du 26 février, sommes-nous sur le même schéma ? Il est bien mentionné dans le document qu'une présentation PowerPoint a été réalisée.

M. NEGRIER - DGS. - Y a-t-il des remarques ?

SNPTES. - Oui. Le nom de personnes est stipulé dans le PV et je me demandais si c'était judicieux.

M. NEGRIER - DGS. - Nous tentons de rendre compte in extenso des échanges. Il faudrait réfléchir à une charte qui établisse à quel moment on donne les noms et à quel moment on ne les donne pas. Cela va devenir compliqué.

M. PIGEON - VP-CA. - Nous sommes partis dans quelque chose de très formaliste, qui va nous poser des problèmes de cette nature.

M. NEGRIER - DGS. - Faut-il ne pas citer les noms ?

SNPTES. - D'autant plus que les représentants des organisations syndicales sont nommés par le nom de leur syndicat. Or, à un moment, on parle de M. EXCOFFON.

M. NEGRIER - DGS. - C'est une erreur. Nous nous étions mis d'accord pour ne citer que l'organisation syndicale.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Effectivement, j'avais cité le nom d'un agent, mais je ne pensais pas qu'il serait inscrit sur le PV. J'aimerais qu'il soit enlevé.

M. NEGRIER - DGS. - Cela va être compliqué.

M. PIGEON - VP-CA. - Vous mesurez ce que je disais tout à l'heure.

M. NEGRIER - DGS. - Quel niveau de synthèse met-on en place ? Est-ce que l'on ne met plus les noms des agents pour mettre « un agent » ? Mais lorsque, dans deux ou trois ans, quand on cherchera l'information, on n'aura alors pas le nom. Sachant que quand le nom est mentionné, il n'y a pas de mise en cause des personnes, et on ne porte pas atteinte à l'intégrité, à l'honneur, à la dignité.

SNPTES. - En CT, on ne règle pas les situations individuelles.

M. NEGRIER - DGS. - Pourtant elles sont évoquées.

SNPTES. - Il ne faudrait pas citer de nom.

M. NEGRIER - DGS. - Cependant, que faire sur la désignation des membres à la commission de réforme ? Il faut bien désigner des noms.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - C'est différent. Ce ne sont pas des situations personnelles.

SNPTES. - Vous jouez sur les mots.

M. NEGRIER - DGS. - Je ne joue pas sur les mots. Je vous montre la complexité de l'exercice. Le risque est de perdre un certain temps à se poser la question si l'on met le nom ou pas.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous allons opter pour des comptes rendus dans lesquels aucun nom propre n'apparaît, et nous mettrons uniquement les missions : la Présidente, le VP, le DGS...

SNPTES. - Ce sont des comptes rendus mis en ligne, et accessibles à tout le monde. Je trouve que c'est gênant quand on trouve un nom.

M. PIGEON - VP-CA. - On est d'accord, mais on a abouti à ce dispositif in extenso suite à d'autres remarques qui ont été formulées. C'est peut-être cela qu'il faut remettre en cause.

SNPTES. - Je n'ai pas compris.

M. PIGEON - VP-CA. - Le format exhaustif des comptes rendus tel que nous l'avons aujourd'hui, où chaque propos tenu est reporté dans le compte rendu, n'a pas toujours été celui retenu en CT.

SNPTES. - Heureusement, la plupart du temps, c'est une synthèse des propos.

M. PIGEON - VP-CA. - Je pense que l'on va un peu loin, à mon avis. On est un peu trop exhaustif dans ces comptes rendus.

SNPTES. - Il y a eu l'excès inverse, où le PV du CT ne reflétait pas correctement les termes tenus en réunion et étaient complètement dénaturés.

SNPTES. - Il faut synthétiser de manière fidèle.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Mettons la fonction de la personne dans le service et c'est tout.

Mme COTTIER, Présidente. - Pour certains sujets, ce sera simple, mais pas toujours.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Que les personnels la connaissent ou ne la connaissent pas n'est pas un problème. Mais lorsqu'un nom est mentionné, cela rend possible le fait d'aller rechercher les informations dans l'annuaire.

M. NEGRIER - DGS. - Dans les propos, il faut amener non pas les noms des personnes, mais leur fonction.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. Oui. Mais, en l'occurrence, on parlait du cas particulier de la personne.

SNPTES. - Il est quand même très rare que nous parlions de noms. Depuis que je suis en CT, cela a dû être une des rares fois où c'est arrivé.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - J'avais un contre-exemple que je voulais amener. Vous parliez de la restructuration, et du fait que cela n'avait pas été modifié pour l'instant. Or, j'ai donné un nom, qui m'a échappé. Je l'ai indiqué car je savais qu'elle avait été envoyée à cheval sur un autre service également. Effectivement je n'ai pas dit à ce moment-là sa fonction, ce que j'aurais dû faire, mais je ne la connaissais pas. Et donc j'ai dit son nom, que je connais, mais je ne m'attendais pas à que ce nom figure dans le compte rendu.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous allons essayer de corriger ces éléments à la fois pour le PV de janvier et pour celui de février.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Merci.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous procèderons au vote lors de la prochaine réunion.

2.3 Prorogation du mandat des membres de la CPE

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - Lors de la précédente séance du CT, je vous avais fait une présentation sur les élections professionnelles qui vont se dérouler le 6 décembre 2018.

Ces élections professionnelles concernent certains mandats nationaux et également le mandat du Comité Technique et des CCP qui sont sur un format à 4 ans.

Je vous avais indiqué que, pour les CPE, nous étions sur un format de trois ans et que le mandat des membres des CPE prendrait fin au mois de septembre. Cela nous obligerait à faire des élections en juin-juillet, ce que nous ne trouvions pas pertinent.

L'objectif aujourd'hui n'est pas de refaire cette présentation, que vous aviez très bien comprise, mais de vous amener à donner votre avis sur la proposition qui vous est faite. Il s'agit de ne pas faire le travail deux fois, mais de profiter de la date du 6 décembre qui nous est imposée par le ministère.

Par conséquent, nous vous proposons de proroger le mandat des membres des CPE jusqu'au 1^{er} mars 2019, de manière à organiser leur élection le 6 décembre 2018.

Telle est la proposition pour laquelle nous avons besoin de recueillir vos votes.

FERCSUP-CGT. - Je trouve que cela va faire beaucoup de scrutins le même jour. Il y a déjà 6 commissions à rajouter, et je crains que ce soit assez compliqué.

M. NEGRIER - DGS. - Un corps électoral sera mobilisé pour l'ensemble des opérations. Les collègues de la Direction des Ressources Humaines y verraient un gain en termes de travail et de mise à jour des listes.

M. PIGEON - VP-CA. - La participation sera toujours plus forte que dans le cadre d'un scrutin isolé. Cela a été observé à plusieurs reprises.

M. NEGRIER - DGS. - Il faudra être attentif à bien aiguiller les électeurs. Mais nous avons l'habitude, au cours des élections universitaires, d'avoir de multiples scrutins et un nombre impressionnant d'urnes dans lesquelles déposer les bulletins. Nous opterions donc pour ce choix, qui vise à permettre aux collègues de la Direction des Ressources Humaines d'optimiser leur temps de travail sur ces opérations qui sont assez importantes. Par ailleurs, ce dispositif donne aux organisations syndicales la possibilité de militer sur ces deux scrutins.

FERCSUP-CGT. - Concrètement, quels sont les effets de la prolongation de la CPE ? Elle ne se réunit pas tous les jours. Combien de réunions cela va concerner ?

Mme GERPHAGNON - Responsable RH BIATSS. - Cela va dépendre des filières. Pour la filière de l'AENES, cela ne va rien changer puisque l'année dernière, une CPE s'est tenue au mois de mars, et que nous venons d'en avoir une cette année. En mars ou avril 2019, elle se tiendra avec les nouveaux membres.

En revanche, pour la filière BU et la filière ITRF, les membres élus actuellement siégeront à la CPE d'automne. Cela leur fait une CPE de plus.

En termes d'optimisation, étant donné que nous sommes sur de gros projets à la DRH, cela nous paraissait pertinent d'avoir des débuts de mandats qui correspondent entre eux.

C'est une pratique assez courante. Pour en avoir parlé avec les autres universités, j'ai pu savoir que beaucoup avaient prorogé le mandat d'un an pour avoir des mandats sur la même durée. C'est une possibilité prévue par le décret d'avril 1999 relatif aux CPE. Je pense que nos circonstances actuelles nous permettent de nous lancer sur ce dispositif.

M. NEGRIER - DGS. - Avez-vous d'autres questions ou remarques ? Non.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous pouvons donc passer au vote.

RESULTAT DU VOTE

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
6		3	9

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	4		
FNEC FO-SN PREES FO			1
SGEN CFDT-SNESup FSU	2		
FERCSUP CGT			2

(Départ de M. GIPOULOUX)

2.4 Calendrier universitaire

M. NEGRIER - DGS. - Le calendrier universitaire s'appuie essentiellement sur le calendrier pédagogique arrêté par la CFVU cet hiver. Il s'agit de la première partie du calendrier.

Sur le fonctionnement administratif, nous nous calons essentiellement sur ce calendrier, qui est assez classique, et avec un retour à une fermeture estivale de trois semaines et demie pour la prochaine année universitaire 2018-2019.

Avez-vous des questions sur ce sujet ?

SNPTES. - Je voudrais faire une remarque. Depuis 2 ou 3 ans, pour l'Ascension, une journée, à titre de pont, est donnée, donc non décomptée et il est mentionné « Fermeture universitaire ». Or, la Bibliothèque est ouverte le samedi. Pour le personnel qui travaille ce jour-là, il ne profite pas du pont, alors qu'une journée est donnée.

Par ailleurs, les gardiens qui sont d'astreinte sur le week-end ne profitent pas de ce pont.

M. NEGRIER - DGS. - Comme certains laboratoires sont parfois ouverts également.

SNPTES. - Pour la bibliothèque, avec la notion de fermeture universitaire, on se situe sur l'ouverture au public. Dans les labos, des locaux sont ouverts, car on a des animaux, des plantes, etc.

Pendant des années, on a dit que les bibliothèques étaient un peu à part. Elles sont entrées dans l'Université, et dans le cadre du pont de l'Ascension, la Bibliothèque reste ouverte. On ne peut donc pas dire qu'on est sur une fermeture universitaire.

M. NEGRIER - DGS. - Nous pourrions mettre une mention « hors BU le samedi 12 mai ».

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Il faudra faire la même chose pour les vacances d'hiver, pour la BU.

M. NEGRIER - DGS. - Oui.

Mme COTTIER, Présidente. - Nous ajouterons la mention « hors SCD », pour le pont de l'Ascension et pour les vacances d'hiver.

Moyennant ces modifications, nous passons au vote.

RESULTAT DU VOTE

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
8			8

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	4		
FNEC FO-SN PREES FO	1		
SGEN CFDT-SNESup FSU	1		
FERCSUP CGT	2		

2.4 Campagne des contractuels : arbitrage financier

Mme COTTIER, Présidente. - Les arbitrages ne sont pas encore rendus. L'objectif de cette présentation est donc de vous faire part des éléments de cadrage budgétaire qui viennent alimenter la réflexion.

(Présentation à l'aide d'un PowerPoint)

Avez-vous des questions sur cette campagne d'emploi ?

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Pourrions-nous avoir le tableau ? Je ne l'ai pas reçu.

Mme COTTIER, Présidente. - Il a été finalisé en fin de semaine, et il a été présenté ce matin au Bureau élargi des directeurs de composantes.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42.- Pour les ATER et lecteurs, ce qui est en blanc est définitif ?

M. PIGEON - VP-CA. - Non. Ce n'est pas arbitré.

Mme COTTIER, Présidente. - C'est cet équilibre qui doit être regardé au cas par cas en fonction des demandes des composantes.

L'objectif est de faire en sorte qu'avec ces créations de postes, on comble le différentiel entre la colonne « potentiel théorique » à 167 000 heures par rapport au « potentiel théorique correspondant » pour la prochaine rentrée qui n'est qu'à 158 000 heures. Il faut donc bien mettre en regard les postes qui vont combler le différentiel entre ces deux colonnes.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Dans ce tableau sont pris en compte les 14 % d'augmentation potentielle des étudiants de Parcoursup de première année ?

Mme COTTIER, Présidente. - Je ne pense pas que l'on soit à 14 %.

Les projections sont compliquées à faire. L'an dernier, nous avons fait des projections d'augmentation, et les remontées consolidées en janvier montrent que nous avons 150 étudiants de moins par rapport à l'année antérieure, alors que nous avons prévu une augmentation de 3 ou 4 % des effectifs étudiants. Donc, les résultats ont montré que nous sommes restés stables. Par rapport à 20 000 étudiants au total, je considère que l'effectif est stable.

Il est très compliqué de faire des projections. Déjà avec APB, ce n'était pas simple. L'année dernière nous a montré que nos projections n'étaient pas bonnes. Cette année, c'est un gros point d'interrogation.

FERCSUP-CGT. - J'ai eu connaissance récemment d'un cas de « licenciement ». Je voudrais donc faire remarque que, derrière ces chiffres, il y a des situations humaines qui peuvent se révéler très pénibles. De ce fait, à partir de maintenant, je vais systématiquement voter contre un tableau où je verrai apparaître « Contractuels LRU ». Derrière cette possibilité se cachent des situations inacceptables.

Récemment, j'ai accompagné une collègue qui était payée 700 € par mois. Déjà, comment vivre avec 700 € par mois ? De plus, elle a été « licenciée », son contrat n'a pas été renouvelé, et elle m'a demandé de l'accompagner, mais c'était une des plus pénibles situations que j'ai eu à accompagner dans ma carrière. J'ai accompagné quelques cas difficiles, mais on arrivait toujours à trouver une solution acceptable. Mais, dans ce cas-là, on n'a pas trouvé de solution acceptable ; on est au bout des solutions que l'on peut traiter.

Mme COTTIER, Présidente. - Si vous avez assisté à un certain nombre de discussions dans lesquelles je me suis exprimée, je pense que je fais partie des personnes qui jugent que la façon dont on gère les postes contractuels n'est pas du tout satisfaisante. Je considère que nous avons des pratiques qui s'écartent de ce que devrait être la gestion du personnel dans un établissement. C'est une réalité sur laquelle nous souhaiterions faire évoluer les choses. D'où cette idée que l'on pourrait revoir certains types de contrats, notamment pour des collègues qui sont souvent titulaires d'un Master 2, voire d'un doctorat, et qui sont « utilisés » -dans le sens le plus péjoratif du terme- comme des post-doctorants à moindres frais. Je pense que c'est une pratique qu'il faudra faire évoluer vers autre chose, à la condition d'avoir les bons outils pour le faire.

Je suis tout à fait d'accord avec vous sur le fait qu'un certain nombre de situations individuelles se cachent derrière ces chiffres. Nous essayons de les prendre en compte. En tout cas, l'an dernier, nous avons essayé de les prendre en compte.

Pour les postes ATER, nous n'acceptons plus les postes à mi-temps. C'est difficile de faire passer cela auprès des collègues, directeurs de composantes, qui jugent que ne gérer que des temps pleins pour les postes d'ATER est plus compliqué qu'à temps non complet. Nous avons décidé l'an dernier qu'il n'y aurait plus d'ATER à mi-temps. C'est un poste complet ou pas, il n'y a pas de demi-mesure.

Pour les LRU, nous essayons d'appliquer les mêmes règles. Ce n'est pas forcément toujours simple, mais c'est un point sur lequel nous essayons d'être relativement incitatifs et directifs, de manière à éviter des situations du type de celles que vous évoquez.

De la même façon, laisser miroiter à des collègues que l'on va leur proposer des contrats répétés sans cesse, ce sont des choses dont nous voudrions nous écarter le plus possible, alors que cette pratique pourrait être requalifiée en CDI, et que par ailleurs des collègues vivent des situations qui sont vraiment très mauvaises et précaires.

Ces éléments sont pris en considération, car nous ne raisonnons pas que sur des chiffres. Ainsi, quand nous travaillons sur les tableaux, nous regardons aussi le nom des personnes, et nous essayons de regarder les situations individuelles. Nous n'avons pas la possibilité de régler toutes les situations, mais nous souhaitons rester vigilants sur ces questions parce que, comme vous le dites, derrière des postes, il y a des personnes, et on ne peut pas s'autoriser n'importe quoi sous couvert de jongler au mieux avec des bouts de postes par-ci par-là. Ce n'est pas une bonne façon de travailler.

Les contraintes étant ce qu'elles sont, il est parfois compliqué d'arriver à faire exactement ce que l'on voudrait faire. On gère parfois un existant, et il faut aussi interagir avec les collègues qui ne comprennent pas qu'on n'accepte pas de reconduire un contrat pour une durée de 3 ou 4 mois. On voit des personnes qui sont reconduites de mois en mois. On sort d'une pratique décente.

Je suis bien d'accord avec vous sur ces sujets. Nous essayons de travailler, mais à la hauteur de nos moyens.

M. PIGEON - VP-CA. - Il faut dire cependant que, depuis deux ans, nous avons fait beaucoup de progrès sur ce terrain.

Mme COTTIER, Présidente. - Oui, mais nous n'avons pas réglé toutes les situations difficiles.

Mais des collègues ne comprennent pas pourquoi nous ne voulons pas reconduire un contrat de trois mois à 40 %, par exemple. Il faut arriver à faire comprendre que l'on ne peut pas travailler de cette façon. Les collègues ne le comprennent pas, alors qu'ils ont les crédits. Mais cela ne fonctionne pas ainsi. Je suis tout à fait d'accord avec votre remarque.

D'autres questions sur ces données ? Non.

Je vais vous demander de vous prononcer sur le cadrage de la campagne contractuelle.

RESULTAT DU VOTE

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
1	5	2	8

Répartition par Organisation Syndicale			
	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPTES	1	2	1
FNEC FO-SN PREES FO			1
SGEN CFDT-SNESup FSU		1	
FERCSUP CGT		2	

2.6. Présentation du dispositif de formation des nouveaux enseignants-chercheurs

M. LAFON – Service Universitaire à la Pédagogie - *(Présentation à l'aide d'un PowerPoint)*

Mme COTTIER, Présidente. - Je vous remercie pour cette présentation et pour le travail qui a été réalisé pour parvenir à ces propositions concrètes, qui donnent un éventail relativement large pour rentrer dans ce cadre réglementaire. Car nous sommes bien dans un cadre réglementaire de formation obligatoire.

Pour rappel, avant la mise en place de cette formation réglementaire, nous l'avions proposé de manière un peu incitative pour encourager les collègues à se former, et particulièrement les plus jeunes qui ne sont pas encore rompus à l'exercice de la pédagogie.

Donc, merci pour le développement d'une offre qui n'est pas anecdotique, et qui devrait permettre à chacun de trouver dans cet ensemble quelque chose qui lui convient.

Avez-vous des questions à poser ?

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Par rapport au caractère obligatoire ou facultatif pour les enseignants du secondaire, je voulais savoir ce qu'il en était. Je n'ai pas très bien compris le paragraphe.

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Il y a des professeurs agrégés ou des professeurs certifiés qui ont déjà une expérience forte d'enseignement dans le second degré, en BTS, ou en DUT notamment. Leur titularisation au niveau universitaire doit tenir compte de leur parcours antérieur.

Je prends l'exemple d'une enseignante qui était avant dans le premier degré et qui, suite à une thèse, a candidaté dans la composante SHS, en Sciences de l'Éducation, et qui se retrouve sans une expérience concrète accompagnée de l'Université, à part les heures qu'elle a pu faire sur son poste d'ATER. Nous lui avons proposé de l'intégrer directement dans le dispositif, et de lui faire profiter de cette offre. Cela nous a paru assez naturel, et cela a été aussi une demande de sa part.

Donc, concrètement, cela concernera essentiellement les enseignants du premier degré ou du second degré qui n'ont pas d'expérience dans l'enseignement supérieur, ou qui ont une expérience pédagogique trop éloignée du contexte universitaire. Cela ne peut donc se faire que de manière singulière.

M. BASSET – Responsable PILARH. - L'obligation réglementaire, selon le texte du décret, porte sur les nouveaux maîtres de conférences.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Pour les enseignants secondaires, c'est facultatif ?

M. LAFON - Ens. - Oui.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Mis à part s'approprier Caroline Connect, je pense que les ateliers obligatoires autres que « motivation », « alignement

pédagogique », « rendre les étudiants actifs », aident un enseignant et surtout un enseignant du second degré.

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie – « Rendre les étudiants actifs », c'est un peu particulier. C'est un atelier qui va traiter de l'interactivité en grands groupes, notamment en amphithéâtre. C'est pour de l'enseignement de masse, avec 250 ou 300 étudiants, afin de voir comment on peut créer de l'interactivité dans ce type de collectif. C'est effectivement un contexte universitaire typiquement.

La motivation fait partie des choix que nous prendrons. Les perceptions que pourront avoir les étudiants ou les élèves du second degré avant 17 ans seront relativement modélisées de la même manière, avec des éléments de contexte qui seront toujours différents. L'objectif est vraiment de contextualiser chaque atelier et chaque apport au contexte universitaire.

FERCSUP-CGT. - Je ferai deux types de remarques. Les deux premières portent surtout sur la forme. Je regrette que le choix du parrain soit fait sur quelque chose de restrictif. TICE, ce n'est pas forcément, côté pédagogie, ceux qui sont les plus à la pointe. Ils sont à la pointe sur la manipulation de la plateforme Claroline Connect, mais sur la pédagogie, je ne pense pas que ce soit le même critère.

Idem pour les référents pédagogiques. Je ne sais pas ce que l'on appelle « référents pédagogiques ». Ce sont les responsables d'année ?

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Non. Chaque composante a nommé un référent pédagogique et un référent TICE qui, pour 90 % des composantes, est la même personne. C'est pour cela que j'ai confondu TICE et Pédagogie ; c'est souvent la même personne qui remplit les deux rôles. Ce sont des personnes spécifiques, qui n'ont rien à voir avec les formations, les filières.

FERCSUP-CGT. - Je me place dans le cas concret d'un nouveau maître de conférences qui est recruté au sein d'une équipe pédagogique. Dans cette équipe, il y a des personnes qui peuvent être plus à même éventuellement d'assurer ce rôle de parrain.

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Oui. L'idée était d'assurer cet accueil. Il nous a semblé, par le côté un peu engagé et impliqué de ces référents TICE et Pédagogie, naturel d'aller vers eux. Ceci dit, ce sera très ouvert. L'important est qu'une personne puisse parrainer l'intégration de ces nouveaux enseignants-chercheurs.

FERCSUP-CGT. - Ensuite, il a été évoqué les MOOC. Seront-ils choisis ? Est-ce que l'on dressera une liste des MOOC qui pourront être validés dans ce cadre-là ?

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie Nous aurons une liste des MOOC qui nous semblent être intéressants, mais nous resterons ouverts aux autres MOOC, car nous ne connaissons pas totalité. L'idée sera donc plutôt de faire une expertise en amont pour connaître le contenu du MOOC, et voir s'il s'avère intéressant, dans le cadre du développement professionnel adapté de cet enseignement.

FERCSUP-CGT. - Avec expertise au préalable. Je trouve que les MOOC offrent une nouvelle façon de se former. J'ai suivi des MOOC, dans ma spécialité, qui n'étaient pas très bien faits, et qui comportaient parfois des erreurs. Un rôle d'expertise au préalable me semble intéressant.

Par ailleurs, je suis tout à fait contre le caractère obligatoire de cette formation. Un décret a prescrit cette mise en œuvre, mais je vais voter contre.

Avoir un service d'aide à la pédagogie est intéressant, mais je peux comprendre que certains collègues n'apprécient guère d'avoir cette obligation sur cet aspect de leur métier. Les nouveaux enseignants-chercheurs ne sont pas forcément des jeunes. Certains ont déjà de l'expérience. On n'est plus dans le jeune thésard qui fait au maximum deux ans d'ATER et puis qui trouve un poste d'enseignant-chercheur. Récemment, dans mon laboratoire, nous avons recruté une jeune personne qui a une expérience professionnelle indéniable. Or, je vois mal pourquoi on l'obligerait à suivre ces formations, hormis le fait qu'un décret les ait rendues obligatoires.

Mme COTTIER, Présidente. - Les formations telles qu'elles sont proposées et compte tenu de l'éventail assez large dans les formules, au-delà de la formation stricto sensu, peuvent être intéressantes pour les personnes qui s'y sont frottées relativement peu pendant leur phase pré-nomination en tant que maître de conférences. On peut y voir aussi un espace de partage des pratiques, une façon de connaître aussi d'autres collègues en dehors de sa composante, donc d'avoir un espace d'échanges avec des collègues qui viennent d'autres horizons, d'autres disciplines. De ce fait, c'est avoir accès à d'autres pratiques, parce que certaines disciplines ont peut-être des façons de procéder qui sont un peu plus particulières. C'est une façon aussi d'ouvrir les réflexions. Je pense que de ce point de vue, en termes de culture d'établissement, c'est quelque chose qui peut être assez productif.

Donc, le fait d'avoir une expérience ne dispense pas d'opérer cette ouverture aux autres, ce partage de pratiques, et de découvrir d'autres modalités de pratiques qui peuvent être intéressantes. Au-delà de cette notion de formation, il y a aussi tout cet aspect de sociabilisation de la pédagogie au sein d'un établissement, et je pense que cet élément est aussi un point important.

FERCSUP-CGT. - Je partage ce sentiment. Je trouve ces ateliers très enrichissants sur ces aspects. Mais, ce qui m'ennuie, c'est l'obligation. Ne va-t-on pas entraîner dans ces ateliers des personnes qui ne seront pas assez motivées ?

Mme COTTIER, Présidente. - Je ne sais pas quel est votre retour d'expérience, mais j'ai l'impression que les retours sont plutôt positifs. Il faut voir en global. Avoir 100 % de personnes satisfaites, c'est compliqué.

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Je ne pourrais pas vous donner de retours portant sur l'année, puisque nous n'avons pas encore terminé l'offre. Nous la terminons fin mai. Globalement par atelier, nous avons une très grosse proportion de personnes qui sont satisfaites voire très satisfaites. C'est une particularité qui existe depuis que nous avons commencé nos ateliers, soit depuis 2013.

Certains ateliers ont parfois été chahutés, et ont été largement corrigés depuis. Nous n'aurons jamais 100 % de satisfaits. Ceci dit, si je reste sur la cohorte des nouveaux enseignants-chercheurs de ces deux dernières années, là où il y a une vraie motivation et un vrai engagement, c'est lorsque l'on couple les formations pédagogiques à des accompagnements et à des entretiens-conseils individualisés. À partir de là, on peut donner du sens au développement professionnel. Ces nouveaux enseignants-chercheurs viennent ensuite demander des accompagnements, et ils reviennent fréquemment. On se rend compte de cette fidélisation parce que le parcours est humanisant, un contact personnel, contextualisé, qui dépend de la discipline, de la personne, de sa situation.

Le principe de l'accompagnement, ce n'est pas d'être prescriptif et de dire le chemin à prendre ; c'est d'accompagner la personne sur le chemin sur lequel elle décide elle-même de s'engager, en prenant connaissance de tous les choix qui lui sont offerts, et de l'aider à améliorer sa démarche. Le vrai défi, dans ce parcours de formation, c'est d'arriver à donner du sens, de faire en sorte que les valeurs et le sens soit effectivement les garants de l'engagement et de l'implication.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Les formateurs sont-ils des spécialistes des Sciences de l'Education.

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Le Service Universitaire de Pédagogie compte 3 personnes :

- une ingénieure pédagogique en technologie de l'information, qui a été recrutée récemment,
- une assistante pédagogique pour tous les usages de l'environnement numérique à Claroline Connect,
- moi-même. Je suis enseignant, et je me suis formé au conseil pédagogique depuis 2008-2009. J'ai intégré le réseau des conseillers pédagogiques rhônalpins en 2010, et j'ai eu l'occasion de me former à travers un certain nombre d'immersions à Louvain-la-Neuve en Belgique, à l'Université de Lausanne, à Montréal, ce qui m'a nourri au niveau formation et au niveau du contact possible en accompagnement des collègues.

Je voudrais insister sur la dimension accompagnement pédagogique au sens large. L'accompagnement pédagogique peut être réalisé par des personnes qui font cela à plein temps, mais aussi par des personnes qui sont enseignantes. Dans la plupart des Services Universitaires de Pédagogie, il y a cette richesse d'avoir des profils différents qui rendent compte des côtés pragmatiques et concrets du contexte d'enseignement.

En ce qui me concerne, je me suis formé sur le terrain directement pendant une dizaine d'années.

FNEC FP FO-SN PREES FO 42. - Donc, une de vos collègues est spécialisée dans les MOOC et tout ce qui est informatique ?

M. LAFON - Service Universitaire à la Pédagogie - Elle est ingénieure pédagogique.

Un ingénieur pédagogique intervient avec des approches plutôt distanciées, plutôt appuyées sur du numérique, au sens large. Cela peut être MOOC, mais également des environnements numériques de travail pour faire de la classe inversée, du dépôt de documents, des aides concrètes en plus des cours présentiels. Bref, il y a différentes manières de procéder. Son approche est une approche davantage « projet pédagogique », et on va dimensionner le projet avec les enseignants ou les équipes enseignantes, et construire l'ensemble des étapes de ce projet jusqu'à la finalisation et à la mise en œuvre concrète. A l'heure actuelle, au moins 4 ou 5 projets d'enseignants sont accompagnés.

Mme COTTIER, Présidente. - S'il n'y a pas d'autres questions, je vais solliciter votre avis sur ce projet.

RESULTAT DU VOTE

Votes exprimés			
POUR	CONTRE	ABSTENTION	TOTAL
5	2	1	8

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

Nous avons épuisé l'ordre du jour. La séance est close.

-La séance est levée à 17 heures 40 –

La Présidente

Le Secrétaire de Séance

La Secrétaire adjointe de
Séance

Michèle COTTIER

Jean-Michel BASSET

Myriam NORMAND