

## Compte-Rendu du Comité Technique du 22 Juillet 2014

**Pour la fonction publique et ses agents, il faut d'autres réponses**

Fin août, la rentrée sociale était déjà bien entamée. Au temps maussade de l'été, succède une remaniement ministériel non moins maussade qui devrait orienter encore un peu plus la politique gouvernementale vers le libéralisme, et l'austérité.

Pour la FP, parmi tous les mauvais plans de cet été, ou ceux en préparation nous continuons de noter : les salaires gelés depuis 2010 qui pourrait demeurer ainsi jusqu'en 2017 ; les restrictions budgétaires ; les baisses d'effectifs et la précarité qui pèsent directement sur les conditions de travail, les réorganisations administratives délétères dont la réforme territoriale, autant d'éléments de nature à altérer la qualité du service public rendu aux citoyens.

Comme le déclaraient à la presse, début juillet, les sept secrétaires nationaux d'organisation syndicales représentatives de la FP : «Pour la fonction publique et ses agents, il faut d'autres réponses».

Hélas ce ne sont sûrement pas les premières déclarations de cette nouvelle équipe gouvernementale, qui nous laissent penser que les agents de la fonction publique vont être entendus sans l'expression d'un rapport de force de haut niveau pour imposer d'autres réponses.

En ce sens, et comme pour l'ensemble de la CGT, il nous faut organiser et tenir partout les assemblées générales de rentrée, avec une implication toute particulière de tous les militants pour : animer dans les syndicats la syndicalisation ; aider à construire une vie syndicale collective ; développer l'activité revendicative auprès des salariés et les luttés sur les lieux de travail.

D'ores et déjà mettre en débat, avec tous les personnels la participation et la réussite de :

- la mobilisation des retraités sur leurs revendications dans les territoires, avec notamment la revalorisation des pensions, le 30 septembre.
- l'initiative nationale coordonnée sur les questions de santé et de sécurité sociale, mi-octobre, en amont de l'examen du PLFSS par l'assemblée nationale.
- la journée nationale d'action interprofessionnelle sur les thématiques salaires, industrie et service public, dont les formes sont à travailler.
- l'organisation de rencontres interrégionales, dès l'automne, pour échanger sur les expériences gagnantes et nos pratiques syndicales
- l'engagement de toutes et tous dans la campagne confédéralisée pour les élections professionnelles dans la fonction publique

**Point 1.** Équivalence de services, primes de responsabilité pédagogique et primes de charges administratives des enseignants – Complément de la délibération du conseil d'administration du 25 septembre 2012 – taux 2014/2015 - pour avis

Le président indique que des responsables de composantes l'ont sollicité pour une augmentation des primes de charges administratives au vu de l'accroissement des responsabilités et des charges de travail.

Les propositions de l'administration sont :

- Augmentation de 30% pour les primes inférieures à 4000€
- Augmentation de 15% pour les primes supérieures à 4000€.

Dans leurs interventions les organisations syndicales ont dénoncé cette augmentation importante en pourcentage et en valeur qui semble creuser les inégalités entre les enseignants et les BIATSS (qui s'étaient vu octroyer une augmentation de 7% de leur prime)

Le président considère que la fusion entraîne beaucoup de travail pour un poste de même responsabilité. L'augmentation est justifiée.

*CGT : plus spécifiquement c'est un accroissement des responsabilités, les tâches administratives retombent souvent sur les agents. Il semble important de renforcer les postes BIATSS et plutôt orienter vers des dispenses d'enseignement plutôt que des primes financières.*

Le cumul des primes et des heures supplémentaires a également été soulevé dans le débat, ce qui semble illogique.

Votes

POUR : 4 (3 UNSA ; 1 AUTONOMES)

ABSTENTION : 1 FO

CONTRE : 4 (2 CGT, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

Commentaires: Nous sommes conscients de l'investissement des VP, VPA, chargés de mission, ... dans la vie de notre établissement. Pour autant, nous considérons que l'augmentation de cette prime de l'ordre de 15 à 30%, (qui plus est cumulable) est mal ressentie par l'ensemble des personnels qui participent également au bon fonctionnement de l'établissement. Leurs charges administratives, qui ne cessent d'augmenter, ne sont pas suffisamment reconnues. Nous rappelons notre opposition à tout système de prime.

**Point 2.** Bilan Social 2013 - pour information

Une demande intersyndicale (CGT, FO, FSU, SGEN CFDT, UNSA) a été adressée au Président pour repousser le vote sur le bilan social au prochain comité technique de septembre. La raison étant d'avoir le temps nécessaire à la lecture du document. La direction a accepté de repousser le vote.

Une présentation a été faite par la DRH.

*CGT : Souhaite qu'apparaisse dans le document l'état des effectifs au 31/12/2011, c'est-à-dire avant la fusion des 3 universités.*

**Questions diverses de la CGT**

**1. Charte de gestion BIATSS non titulaires:**

Suite au message de la CGT sur les listes mail de l'Université, nous avons été contactés par de nombreux agents. Nous avons pu constater entre les contractuels de l'Université des inégalités de traitement sur la base commune de la Charte de gestion des BIATSS non titulaires votée par le CA le 17 juillet 2012.

Nous rappelons que le préambule de ce texte précise que :

«La population concernée est celle des agents contractuels de droit public exerçant des activités relevant de missions classiques d'appui à l'enseignement, à la recherche et d'administration, au sein des différentes structures internes de l'Université (composantes, départements, unités de recherche, directions et services).»

En application stricte de ce document, nous avons constaté, dans les limites de notre observation, qu'à partir d'un an de présence dans l'établissement, les personnels BIATSS contractuels bénéficient du même régime de temps de travail hebdomadaire et du même régime de congés annuels que les personnels titulaires.» Nous nous réjouissons du traitement qui a été fait de l'ensemble des agents contractuels tant dans les services centraux que dans les services communs et également les agents exerçant dans les équipes de recherche sur des budgets d'établissement comme sur des budgets «recherche».

En revanche, l'application de ce même texte s'avère plus incohérent sur d'autres points.

En effet, l'ajout de points d'indice pour une ancienneté de plus de 3 ans, prévue sans distinction en préambule, n'est pas toujours appliqué malgré les demandes des agents.

Ensuite les indemnités administratives, dont il est fait mention dans les contrats par référence à ladite charte, génère le plus grand flou. Dans l'ancien périmètre P1 les services RH ont demandé à un responsable d'unité de les budgétiser dans un premier temps, avant de se rétracter en refusant à ce directeur de la verser alors qu'il dispose des ressources et déclare vouloir le faire. Dans l'ancien périmètre P2, un directeur d'unité répond à ses agents que c'est à l'Université de prendre en charge les indemnités, car ceux-ci sont financés sur budgets recherches et que leurs contrats spécifient l'accès à l'indemnité au titre 6, point 4. Enfin, certains services communs sur ressources «établissement» ne semblent pas les verser alors que vous avez déclaré que la nature budgétaire était un critère d'attribution.

Nous demandons donc que l'ensemble du contenu de la charte soit appliqué sans discrimination à l'ensemble des agents contractuels ainsi que l'annonce son préambule.

A cette fin, nous demandons que soit rappelé ici et aux services ainsi qu'aux responsables concernés que l'intégralité de ce texte a été voté par le CA et que pour sa période de validité il s'applique à l'ensemble des agents contractuels de l'établissement «relevant de missions classiques d'appui à l'enseignement, à la recherche et d'administration, au sein des différentes structures internes de l'Université (composantes, départements, unités de recherche, directions et services).»

Nous demandons que la commission consultative paritaire soit réunie pour faire un bilan de l'application de la charte depuis 2012 et procède à son actualisation.

Quelles sont les dispositions prise par la DRH pour faire connaître et appliquer ce texte à l'ensemble de l'établissement.

Réponse : La DRH indique ne pas avoir connaissance des disparités. Il ne faudrait pas qu'il y est méprise de la part des agents. Pour la partie indemnitaire l'explication a déjà été donné lors d'un précédent CT, les agents non titulaires des labos de recherche ne sont pas éligibles à la prime mensuelle.

Concernant la réunion de la commission consultative paritaire, celle-ci n'a pas les compétences pour traiter de ces questions, notamment la politique indemnitaire.

La DRH demande de faire remonter les cas individuels des agents qui seraient lésés.

Pour l'information, elle indique que tous les documents sont consultables sur le site de la DRH.

Nous demandons que le groupe de travail des personnels contractuels soit réactivés afin de traiter ces questions d'autant que la charte des personnels doit être réactualisés en 2014.

La direction répond favorablement à la demande, le groupe de travail qui se réunira en septembre

**2. Organisation des services :**

a. Nous avons constaté sur le site de la FEG Colbert un sous effectif flagrant pour le

service de la formation continue. Il y a une perte de deux postes malgré une augmentation du nombre de stagiaires (+300). Nous alertons l'université sur les risques psychosociaux que nous avons pu constater. Les recrutements prévus dans le cadre d'ORIGAMU ne se sont pas effectués. Nous demandons qu'ils soient effectifs à la rentrée universitaire.

Réponse : La direction indique que la réorganisation des services prévoit de créer un poste supplémentaire pour ce service.

b. Prés de 140 personnels sont en transit sur le site St Charles, cela engendre des problèmes (utilisation des locaux) et d'autres certainement à la rentrée universitaire (stationnement). Les conditions de travail se dégradent avec ces arrivées de personnels d'autres sites, et les déménagements temporaires de certains. Nous avons signalé le cas de la DRH St Charles (photos visibles sur le blog CGT) qui est passé du 6ème au 2ème étage du bâtiment 5. Nous avons constaté que le DRH de proximité est intervenu rapidement et a réglé certains problèmes (dalles du plafond). Les travaux sont néanmoins à finaliser afin que les conditions d'accueil et de sécurité soient convenables pour tous les publics.

Réponse : 50 personnels seront en transit sur le site st Charles. Pour les problèmes de stationnement, le surplus de véhicules serait de l'ordre de 20, cela ne devrait pas poser de problèmes.

Pour les locaux, le bâtiment 5 du site st Charles est ancien, des travaux concernant les sanitaires vont être engagés.

**3. Entretien professionnel individuel (EPI):**

Les règles liées à l'EPI ne pas sont respectées partout (convocation, documents), nous avons aussi constaté un retard dans la communication du compte rendu à l'agent pour qu'il puisse fournir ses observations. Si aujourd'hui la participation des agents est devenue obligatoire par les textes, les responsables ont également un devoir d'obligation des règles de l'EPI. Nous demandons qu'une note de service rappelle les règles pour les convocations et les documents à transmettre.

Nous rappelons à cette occasion que la FERC CGT s'est toujours prononcé contre la réforme de la notation. Elle considère que ce n'est pas l'entretien professionnel qui est choquant d'autant que chaque agent a le droit à un entretien avec son supérieur, mais ce qui en est fait. Elle a toujours dénoncé :

- le strict tête à tête avec le responsable direct
- la mise en concurrence des fonctionnaires entre eux
- le pas supplémentaire vers l'individualisation, le salaire à la performance et des carrières à deux vitesses
- le clientélisme au sein des établissements et des services.

La CGT est pour une évaluation collective.

Réponse : La DRH indique qu'une note de service concernant les procédures pour l'EPI a déjà été adressée aux responsables. Il faut que les agents qui ont rencontrés des problèmes, les fassent remonter à la DRH

La CGT revient sur les problèmes de délais de transmission du compte rendu du N+1 à l'agent pour noter ses observations. Le délai de 8 jours pourrait être indiqué afin qu'il y ait une voie de recours pour l'agent.

Réponse : Il n'y a rien dans les textes, le retour du compte rendu est variable selon le service.

Fin de séance



## Décret enseignants-chercheurs : Fioraso dans les pas de Péresse

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 définissant le statut des enseignants-chercheurs est paru.

**Le gouvernement Hollande désavoue le mouvement de 2009 en gravant dans le marbre les propositions les plus hostiles du gouvernement Sarkozy contre les enseignants-chercheurs.**

Dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, le gouvernement applique brutalement sa politique au mépris des salariés. L'opposition résolue de presque toutes les organisations syndicales reflétant l'opposition des enseignants-chercheurs, aura été ignorée : lors du **Comité technique universitaire de janvier 2014** dans le cadre dudit « dialogue social », le projet avait été **clairement condamné** (9 contre : FERC Sup CGT, Snesup FSU, FO-Sup Autonome, et 4 abstentions : Sgen CFDT et Unsa Sup Recherche)!

[Voir : <http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/spip.php?article2516>]

Outre d'autres points qui seront analysés plus tard, ce décret a pour principales caractéristiques de **maintenir** :

- **l'évaluation individuelle managériale** faussement renommée « suivi de carrière » qui devient quinquennale. Ce suivi sera un réel contrôle des carrières.
- **la modulation de service d'enseignement** qui devient certes « facultative », alors que les très fortes protestations de 2009 avaient permis d'acter la nécessité de « l'accord écrit » de l'intéressé pour sa mise en place cruelle avancée !

Qui peut croire que ces garde-fous tiendront longtemps dans la pratique face aux pressions dans les universités et les labos ? C'est la toute-puissance déjà démesurée des présidents d'Université qui est à nouveau renforcée.

Depuis 2009, la FERC Sup CGT demande inlassablement que ces 2 dispositions honnies des décrets Péresse soient retirées. [voir notamment <http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/spip.php?article2513>]

**Couplées à la carotte de la PES/PEDR, la modulation de service et l'évaluation individuelle visent à permettre le bon « management » des enseignants-chercheurs, c'est-à-dire leur mise au pas :** l'objectif est bien de les contraindre à répondre aux objectifs de rentabilité de la recherche et de la formation que les gouvernements successifs veulent mettre en place dans les établissements du supérieur.

Ceci, bien évidemment, au détriment des libertés académiques des enseignants-chercheurs, de la richesse des enseignements et des conditions d'études des étudiants.

**Les masques tombent donc : la rhétorique de rupture avec les années Péresse qui a marqué**

**l'entrée en fonction de Fioraso au MESR achève de s'écrouler avec cette validation des mesures qui ont révolté le monde universitaire en 2009, dans un mouvement sans précédent. La trahison est complète.**

**Pour la FERC Sup CGT, la parution de ce décret Fioraso-Péresse ne clôt pas l'affaire !**

La FERC Sup CGT défend opiniâtement et constamment le statut de fonctionnaire d'État des salariés du supérieur. Pour les enseignants-chercheurs, elle continuera donc d'exiger, entre autres, **la suppression de l'évaluation individuelle managériale et de la modulation du service d'enseignement des enseignants-chercheurs : le décret de 84 doit être modifié à nouveau dans ce sens !**

## Statut national étudiant-entrepreneur et Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat Ou comment le MEDEF s'impose dans les formations de nos universités !

Le statut national étudiant-entrepreneur arrive officiellement en ce début d'année scolaire. Ce nouveau statut resserre d'avantage les liens entre l'Université et le privé, comme c'est le cas depuis des années à l'échelle européenne. En effet, ce nouveau statut permet aux étudiant(e)s et aux jeunes diplômé(e)s d'élaborer un projet entrepreneurial dans un PEPITE (Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) : «Le statut d'étudiant-entrepreneur est délivré à une personne au regard de la réalité, de la qualité du projet entrepreneurial et des qualités du porteur de projet», par le ministère de l'ESR mais **après examen du dossier par le PEPITE du campus auquel l'étudiant est rattaché.**

Mais qu'est-ce donc un PEPITE et comment est-il composé ? Il existe actuellement 29 PEPITE en France, et ceux-ci associent

établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs), acteurs économiques et réseaux associatifs ! Autrement dit, ce sont, entre autres, des entreprises privées qui ont leur mot à dire sur un statut au final délivré par l'ESR ! D'autant que, dans la logique de la loi d'autonomie des universités, les PEPITE, même si ils se coordonnent, sont autonomes dans leurs compositions et leurs actions.

A titre d'exemple, dans les partenaires du PEPITE de Languedoc-Roussillon, nous retrouvons le MEDEF régional ou bien encore l'Union Locale Pour les Entreprises 66. Un autre exemple frappant est celui de l'Université de Clermont-ferrand, où l'on retrouve parmi les partenaires du PEPITE, le MEDEF d'Auvergne, mais aussi l'entreprise Michelin.

Sur le site de l'université d'Aix-Marseille, voici comment est présenté le Pôle Entreprendre AMU : «*contribue au*

*dynamisme du tissu économique en l'enrichissant de compétences en lien avec l'autonomie, l'innovation, la prise de décision et le leadership. A moyen terme, l'objectif est de pouvoir « booster » les initiatives entrepreneuriales à l'Université pour donner naissance à de nouvelles structures porteuses de richesse sur notre territoire.*» Toute une rhétorique managériale qui laisse peu de doute sur les objectifs de ce nouveau statut !

Si l'on va voir du côté des partenaires de ce «Pôle Entreprendre», en fait intégré au PEPITE PACA Ouest, on retrouve la **Caisse d'Epargne**, l'**IRCE** : Institut Régional pour la Création et le développement des Entreprises (créé il y a 25 ans à l'initiative de chefs d'entreprises et de la Région PACA), l'**APEC**, acteur du marché de l'emploi des cadres, ou bien encore **Les entrepreneuriales en PACA**, dont nous retrouvons parmi les partenaires rien de moins que Total ou le Crédit Agricole.

Lorsque l'on connaît la logique de ce gouvernement comme celle des précédents, et surtout lorsque nous examinons de plus près ne serait-ce que la composition de toutes ces structures, il est aisé de déceler la direction donnée à ce statut : une Université qui remplit le rôle des entreprises privées, en formant ses futurs cadres dans une formation définie par l'entreprise.

Enfin, voilà ce que nous dit Jean-Pierre Boissin, coordonnateur du Plan étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat : «Nous voulons sensibiliser les 2,5 millions d'étudiants à l'entrepreneuriat, qu'ils soient en philosophie ou à Polytechnique». Il serait intéressant de demander à Michelin, Total, le MEDEF d'Auvergne ou bien encore la Caisse d'Epargne leur conception de la philosophie !

## Les brèves

### Le mystère des statistiques

La plaquette de présentation de l'université annonce fièrement le nombre de 72000 étudiants pour notre université. Pourtant pour le ministère ils ne sont que 59 158 inscrits en 2013-2014. Peut-être que le ministère ne prend pas en compte certains étudiants, c'est possible mais cela fait tout de même 13000 (deux universités de la taille d'Avignon qui auraient disparu des radars ministériels ?).

Ce n'est pas tout, en regardant les évolutions des effectifs étudiants de notre université, on s'aperçoit qu'ils fondent régulièrement : en 2011-2012 ils sont 63000 et en 2012-2013, année de la fusion, ils baissent de 3,6% (la plus forte baisse des universités alors que la plupart des chiffres sont à la hausse) pour atteindre 60650 et continuer à baisser légèrement pour 2013 alors que toutes les universités voient leurs effectifs augmenter !

Tous ces chiffres sont consultables sur le site du ministère (document intitulé RERS dont l'édition 2014 vient d'être mise en ligne début septembre).

Y-a-t-il une explication pouvant nous aider à comprendre ces anomalies ?

*La suite dans notre prochain numéro.*

### FEG Une université dans l'université !?!

Pour l'affectation des cours les enseignants vacataires sont restés prioritaires pour assurer des cours alors que des enseignants-chercheurs sont en sous-service dans les matières concernées.

Le Président BERLAND s'était pourtant engagé à ce que cette situation cesse.

**Notre organisation syndicale vous tiendra informée de la situation en FEG très prochainement**

### Navettes Pharo

Les navettes pour les personnels AMU pour le Pharo sont désormais en place, afin «d'accompagner la mobilité des personnels dans le cadre d'ORIGAMU». «Accompagner» certes, mais faciliter, on se pose sincèrement la question ! Les amplitudes horaires et le nombre de navettes mises à disposition, notamment en fin de journée, répondent-elles réellement aux besoins qu'on engendré la mobilité liée à ORIGAMU ? La CGT de l'Université d'Aix-Marseille sera à l'écoute des agents et sera vigilante quant à la mise en place de ces navettes et à leur efficacité !

### IZLY

La nouvelle carte IZLY vient d'arriver à AMU, et bientôt dans tous les CROUS et CNOUS de France, où comment la finance, à travers le groupe bancaire BPCE (Banque Populaire et Caisse

d'Epargne), met la main sur un marché public concernant plus de 2 million d'étudiants, et de dizaines de milliers d'enseignants et de personnels ! Dans une période de crise qui accroît la précarité et le chômage, et où la finance et les banques en sont les principales responsables, on peut légitimement se poser la question d'un tel choix pour assurer la mise en place d'un système monétaire interne à l'Université et aux CROUS et CNOUS !

