

	<h2 style="text-align: center; color: red;">Compte-rendu du CSA du 13 juin 2024</h2> <p>Sommaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Point 4 : rémunération des activités supplémentaires des BIATSS - Point 5 : Nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Point 6 : Rémunération des agent·es contractuel·les BIATSS - Point 8 : Bilan des réorganisations - Point 10 : Questions diverses
---	---

Présent·es à cette séance :

Membres de la direction : Présidente, VP RH et Budget, DGS, DRH

Représentant·es du personnel : CGT, FSU, UNSA

Résumé (non-exhaustif) des débats :

Point 4 : Rémunération des activités supplémentaires des BIATSS

Deux délibérations seront proposées au Conseil d'administration par la direction :

- Une première délibération permettant de rémunérer les activités supplémentaires des BIATSS fonctionnaires et CDI réalisées avant 7h du matin, après 19h le soir, la nuit, le weekend ou les jours fériés. Au lieu d'une rémunération, il est aussi possible de récupérer ces heures en repos, avec une majoration de 1,2 pour les heures du matin ou du soir, et de 1,5 pour le weekend, la nuit ou bien les jours fériés.
- Une seconde délibération permettant de payer les BIATSS en CDD amenés à travailler le weekend via un dispositif d'intéressement de 125 euros brut la journée de 7h (dans la limite de 12 journées par an).

La CGT demande à la direction :

- Est-ce qu'une évaluation des risques pour la santé des agent·es que ces heures supplémentaires induisent a été réalisée ?
- Ces heures supplémentaires sont-elles facultatives ou obligatoires pour les agent·es ?
- Les BIATSS en CDD peuvent-ils également choisir de récupérer ces heures plutôt que se les faire payer ?
- La majoration des récupérations la nuit, le weekend, les jours fériés est de 1,5 alors qu'elle est de 2 dans la plupart des conventions collectives du privé. Est-il possible de s'aligner afin que le public ne soit pas moins disant que le privé ?

Réponses de la direction :

- Pas besoin d'évaluation des risques car les textes prévoient une limitation maximale des heures supplémentaires...
- C'est une question de management, on ne veut forcer personne mais s'il y a besoin de monde pour nécessité de service alors pas le choix...

- Les BIATSS en CDD pourront choisir de récupérer les heures mais ce n'est pas possible de le préciser dans le texte de la seconde délibération...
- Ce n'est pas non plus possible de faire aussi bien que le privé sur ce point, le droit de la fonction publique ne le permettrait pas...

Les deux délibérations sont adoptées au vote. La CGT s'abstient car elle estime que ces heures supplémentaires ne sont pas assez valorisées alors que les collègues concerné·es devront travailler à l'aube, aux aurores, la nuit, le weekend... au détriment de leur vie privée et familiale, voire de leur santé. La CGT milite pour l'augmentation des salaires via la revalorisation du point d'indice et des grilles salariales, pour un SMIC à hauteur de 2000 euros brut par mois !

Point 5 : Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Une délibération sur la NBI sera proposée au Conseil d'administration afin de valoriser les fonctions d'encadrement chez les BIATSS : 30 points pour les directrices, 28 points pour les responsables de service, 20 points pour les responsables de pôle et les adjoint·es au responsable de service, 10 points pour les responsables d'équipe. Pour rappel, 1 point de NBI = 4,92 euros.

La CGT souligne l'injustice de ce dispositif : il donne plus aux personnes les mieux payées, et moins aux personnes les moins bien payées. Cette distribution des points renforce les inégalités salariales au sein de l'établissement, et ne valorise pas assez le travail difficile réalisé par les responsables d'équipe. La CGT demande que des points supplémentaires leur soient attribués.

La direction refuse au motif que les textes réglementaires ne permettraient pas de modifier l'attribution des points...

Point 6 : Rémunération des agent·es contractuel·les BIATSS

La direction prévoit de combler les écarts de salaire entre les BIATSS titulaires et les BIATSS en CDI sur mission permanente, via un comblement systématique de la moitié de ces écarts d'ici le 1^{er} septembre 2024, et de l'autre moitié pour le 1^{er} septembre 2025. Ceci représente :

- 190 euros en moyenne pour 10 BIATSS de catégorie A en CDI
- 160 euros en moyenne pour 10 BIATSS de catégorie B en CDI
- 110 euros en moyenne pour 60 BIATSS de catégorie C en CDI

La CGT accueille positivement cet effort de réduction des inégalités salariales entre BIATSS titulaires et contractuel·les, même si, avec les autres syndicats présents, elle souligne qu'il serait encore mieux d'ouvrir des postes au concours, surtout sur des missions permanentes.

La CGT fait aussi remarquer que l'enveloppe budgétée par la direction (75 000 euros) n'est pas suffisante pour couvrir cette revalorisation. La direction répond qu'il s'agit d'une projection et que si nécessaire d'autres crédits de la masse salariale seront mobilisés pour atteindre la cible.

Point 8 : Bilan des réorganisations

Il est présenté au CSA un bilan de la réorganisation des services centraux impulsée en 2019 au sein de l'établissement. La CGT souligne la qualité de ce bilan qui ne cherche pas à mettre les points négatifs sous le tapis. Pour la CGT, deux leçons majeures sont à retenir de ce bilan :

- La réorganisation des services doit être pratiquée avec modestie et retenue : les collègues ont besoin de temps et de stabilité pour s'approprier leurs missions, se projeter dans le poste, tisser des liens avec d'autres services, identifier leurs interlocuteurs. De ce point de vue, heureusement que le projet PLURIEL ne s'est pas concrétisé !
- La réorganisation des services doit beaucoup plus impliquer les agents, et ne pas seulement se faire avec la hiérarchie des directions et des services. Ce sont les agent-es qui connaissent le mieux la réalité du terrain et les enjeux quotidiens et concrets du fonctionnement de notre établissement.

Point 10 : Questions diverses

a) Conformité du protocole télétravail de Lyon 2 avec l'accord-cadre national

La CGT pointe la non-conformité du protocole télétravail adopté au printemps dernier par l'établissement sur trois points : l'imposition exceptionnelle du télétravail à des agent-es non-équipé-es, la non-convocation des instances représentatives du personnel en cas de télétravail imposé de façon exceptionnelle, et enfin la possibilité pour la direction de décréter le télétravail exceptionnel pour des motifs allant au-delà de ce qui est prévu par l'accord-cadre national.

La direction se défend en disant que ces dispositions sont au contraire protectrices des agent-es... Selon la direction, les difficultés liées au télétravail exceptionnel pourront être réglées en bonne entente entre les agent-es et la hiérarchie, c'est une question de management.

La CGT pense au contraire que c'est la porte ouverte aux abus, car si l'université connaît des blocages comme en 2023, les collègues seront renvoyé-es chez eux et elles à la dernière minute pour télétravailler, dans des conditions parfois non adaptées au télétravail, et possiblement sans équipements, ou bien seront contraint-es par leur hiérarchie de poser des jours de congé.

La CGT acte le désaccord et annonce qu'elle saisira le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour dénoncer le non-respect de l'accord-national sur le télétravail par le protocole local de Lyon 2.

b) Revalorisation de l'IFSE des BIATSS titulaires

La CGT demande à la direction des précisions sur l'engagement pris en juin 2023 au CSA et au CA de Lyon 2 de revaloriser les primes des BIATSS titulaires.

Une première revalorisation des montants de l'IFSE a été faite dès 2023 pour les BIATSS de catégorie C, et une seconde devait avoir lieu pour 2024-2025 pour toutes les catégories.

La direction confirme que la revalorisation aura lieu le 1^{er} janvier 2025, pour atteindre la grille disponible en annexe 2 de la Délibération n°2023-47 du CA de Lyon 2, adoptée le 23 juin 2023.

c) Rémunération des surveillances d'examen

La CGT interpelle la direction à propos du non-respect des règles en matière de surveillance d'examen. Dans plusieurs composantes, des collègues enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es doivent surveiller les examens de cours qu'ils n'ont pas enseignés : c'est illégal.

La direction répond qu'un rappel sur le cadre juridique en matière de surveillance d'examen a été fait aux composantes en avril dernier (*voir document ci-joint*). Personne n'est obligée de surveiller des examens ne relevant pas de ses enseignements. Par ailleurs, les UFR ont la possibilité de recruter des vacataires administratifs pour ces surveillances d'examen.

La CGT répond que ces vacataires ne sont pas toujours disponibles en nombre suffisant, de même que les budgets prévus à cet effet. Dès lors ce sont les collègues qui comblent les trous.

La direction dit qu'elle ne peut forcer personne, mais que la bonne volonté de chacun·e et l'auto-organisation des équipes pédagogiques doit permettre de s'en sortir... Elle refuse en revanche de mettre en place une ligne dans le référentiel permettant de rémunérer ces heures d'examen !

En clair : pour la direction, personne n'est obligée de travailler gratuitement, mais elle reconnaît à demi-mot que sans travail gratuit, les examens ne pourraient pas se tenir, et promeut donc l'auto-gestion de la pénurie ! Pour la CGT, cette « solution » n'est pas du tout viable.

d) Règles de catégorisation des cours en TD et en CM

La CGT interpelle la direction sur le fait que de nombreux cours sont catégorisés comme des TD alors qu'il s'agit au regard de la jurisprudence administrative de CM. A tel point que dans certains diplômes, l'année n'est composée que de cours en TD !

La direction répond que c'est la responsabilité des équipes pédagogiques lorsqu'elles conçoivent les maquettes de bien utiliser les heures pour concevoir de manière équilibrée des CM et des TD. Si le nombre d'heures disponibles ne suffit pas, alors il faut réduire la voilure...

En clair : c'est à nouveau aux collègues de gérer collectivement et à leur échelle la pénurie des moyens. Là encore, ce n'est pas viable.