



Charleville-Mézières, 1<sup>er</sup> juillet 2019

Monsieur **Mickaël ADAMKIEWICZ**,  
Secrétaire Académique - A&I UNSA Reims

à

Monsieur le Président de  
L'Université de Reims Champagne Ardenne  
Académie de Reims

## **Objet : Information GT avec la présidence de l'URCA du 08/07/2019 sur les conditions de travail d'emploi et questions RH**

Monsieur le Président, dans le cadre de la programmation de la réunion d'échanges issue du dialogue social, il a été demandé aux organisations syndicales de faire remonter en amont de groupe de travail les points à aborder et à préciser. Vous trouverez ci-dessous quelques questions et remarques de notre syndicat Administration et Intendance UNSA pour le GT du 08/07/2019 sur les conditions de travail et d'emploi des personnels et les questions RH.

1/ La philosophie de l'UNSA c'est bien de pérenniser des emplois précaires et non pas de précariser des emplois statutaires. Il y a une déviance de jour en jour de la part des agents non titulaires du statut de la fonction publique. On fait de l'université de demain une université de l'excellence avec des personnels précaires. Laisser volontairement des postes vacants après les campagnes de mobilité pour le recrutement de contractuel n'est pas la meilleure des solutions. Effectivement l'embauche de contractuels joue de plus en plus sur le taux de "promouvabilité" qui baisse dans les établissements, l'impact est vite ressenti par les personnels qui n'ont plus d'espoir d'évolution dans leurs carrières. **Quel est le positionnement de l'URCA ?**

2/ **Le décret 2018-351 du 28 décembre 2018** relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, impose à toutes les administrations publiques de publier l'intégralité de leurs postes vacants sur « un espace numérique commun » **Qu'en est-il pour l'URCA ?**

3/ Selon la note de service n° 2018-134 du 21-11-2018 paru au BO spécial n°7, dans le Chapitre 2 intitulé « Déroulement de carrière des personnels BIATSS » au point 2.A.1 il est notifié que « **Les dossiers de propositions et le classement des agents** doivent être soumis, dans les EPSCP, à l'avis de la commission paritaire d'établissement (CPE) et transmis au bureau de gestion compétent, accompagnés du procès-verbal de la CPE...[...] Il conviendra de joindre à la liste des propositions faites en CPE **une note explicative** du classement retenu qui devra notamment éclairer les travaux de la CAP et permettre de justifier, le cas échéant, les différences entre le classement présenté au titre de l'année 2019 et celui présenté, l'année précédente. »

**Qu'en est-il pour l'URCA ?**

4/ Dans l'AEF info du 23/10/2018, Madame Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a rappelé qu'il fallait récompenser l'engagement pédagogique des enseignants mais que dans un deuxième temps elle a confirmé qu'il y aurait un chantier pour reconnaître l'engagement des personnels BIATSS et le RIFSEEP avec le CIA serait la piste proposée car l'université c'est l'affaire de tous les personnels. Il fallait prendre en compte la reconnaissance de l'implication des personnels administratifs (remplissage de 3 pages pour justifier un petit taux complémentaire) et faire un rapprochement avec le REH attribué aux enseignants. **Quelles sont les pistes envisagées par l'URCA pour la reconnaissance des personnels BIATSS ? Un GT sera-t-il prévu ?**

5/ Les périmètres des conditions de travail ne sont pas toujours bien définis à l'URCA ce qui peut engendrer des situations conflictuelles selon les remontées des agents. Il est nécessaire que les supérieurs hiérarchiques soient informés en ce qui concerne leur équipe. Le périmètre de l'administration et du politique doit être clairement notifié afin d'éviter des situations compliquées. **Quelle solution peut apporter l'URCA ?**



6/ Des collègues se demandent si il pourrait y avoir plus de transparence et de remontées « directes » du personnel vers la présidence ou les RH. Certains agents de l'URCA jugent que les chefs de services, de services communs, de composantes n'ont pas à avoir tous les droits sur leur personnel. En outre certaines formes de managements créent une souffrance au travail pour les personnels concernés avec des répercussions (santé) et de la démotivation. **Quel est le contrôle de l'URCA sur ce qui se passe au sein des services ?**

7/ Certains agents font le constat que le respect des valeurs est un aspect primordial et qu'il doit être pris en compte par tous. Il faudrait que les missions soient clairement notifiées et respectées. D'autres constatent qu'il faudrait anticiper les activités récurrentes et redéfinir « qui fait quoi » dans les services et dans les missions confiées. Il y a donc une nécessité à ce que l'ensemble des personnels soit formé : les agents, les politiques, les cadres intermédiaires. **Que propose l'URCA aux personnels en matière de formation ?**

Certains points remontés ci-dessus sont le résultat d'une enquête d'A&I UNSA envoyé à destination des agents de l'URCA.

Je vous remercie par avance des éléments de réponses que vous pourrez nous rapporter lors de ce prochain groupe de travail.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le président, mes salutations distinguées.

Le Secrétaire Académique,  
A&I UNSA académie de Reims

Mickaël ADAMKIEWICZ