

Compte rendu du Groupe de Travail (GT) URCA conditions de travail d'emploi et questions RH Du mercredi 10 juillet 2019 à l'auditorium de la villa douce URCA, Reims

Etaient présent-e-s :

Représentant-e-s de l'URCA :

- M. Guillaume GELLE, Président
- M. Thierry LETELLIER, 1^{er} Vice président
- M. Olivier DUPERON, Vice Président CA
- M. Jean PIERI Directeur Général des Services
- M. Philippe POPLIMONT, Vice Président du Numérique

Représentant-e-s du personnel A&I UNSA REIMS :

- Mme Marie-Christine RIVARD, commissaire paritaire d'Etablissement (CPE), correspondante UNIVERSITE URCA
- M Mickaël ADAMKIEWICZ, Secrétaire Académique, commissaire paritaire Académique (CAPA)

Ordre du jour du GT : les conditions de travail d'emploi et questions RH

Annexe 1 convocation au GT

Annexe 2 courrier A&I UNSA avec les questions posées

Le Président remercie la présence des OS à cette date. En effet, il y eu un changement de date de dernière minute, la réunion était initialement prévue le 8 juillet 2019. Il y aura un prochain GT à la rentrée à propos de la réforme de la fonction publique. La présidence tentera de répondre aux questions posées par les OS.

Une OS explique la peur de la substitution aux autres instances. Le Président répond que ces GT ont été mis en place pour une discussion, des échanges et ne doivent pas se substituer aux instances.

Une OS explique la peur de la substitution aux autres instances. Le Président répond que ces GT ont été mis en place pour une discussion, des échanges et ne doivent pas se substituer aux instances.

Le Président indique que son mandat court jusqu'en mars 2020, il ne veut pas instrumentaliser ces GT.

Traduction du CA pour communication aux collèges.

Une OS explique son souhait d'échanger sur la gestion RPS, campagne d'emploi, équité du temps de travail et congés. (Q31 jours consécutifs et semaine de 9 demi-journées). Quelle circulaire s'applique ?

Le président explique garder ces points pour l'autre GT à la rentrée, sur la loi de modification de la fonction publique car il y aura des informations complémentaires.

7/ Question A&I UNSA 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 ?**

Sur la formation des personnels, l'école interne de formations pour les nouveaux arrivants et les fonctions spécifiques nécessite un renfort d'information. **M. le DGS** explique qu'il y a plusieurs aspects de la formation : Formation initiale mise en place pour les enseignants chercheurs, plan de formation des Biatss : formations mises en place par l'URCA et l'UTT.

l'URCA et **UTT** ont mis en place plus de formation commune dans tous les domaines. Pas encore sur un plan de formation commun de l'université mais rapprochement.

L'école de formation interne propose un ensemble de stages et de formations aux personnels : encadrement, management, formations aux directeurs de composantes et d'unité.

Quelques formations interministérielles sont proposées.

Une OS explique le problème des formations SAPHIR dématérialisé. La procédure papier pour s'inscrire étant trop longue, certaines formations sont déjà pourvues.

Le Président répond que l'école de formation interne est une structure qui fait monter qualitativement pour faire évoluer. Elle n'empiète pas sur la partie du plan de formation.

Une OS fait état de retour négatifs sur les formations manque de temps etc. Le Président propose de lancer une enquête de satisfaction sur les personnels qui ont fait une formation. Sur un certain nombre de formations il y a des réponses spécifiques à des demandes.

Une OS signale que plusieurs demandes qui ont été faites mais utiliser une formation en interne en lieu et place des formations externes qui ont un coût.

M. Poplimont connaît plusieurs formateurs en interne qui ont la capacité de former pour le langage des signes.

Le Président demande aux OS qui connaissent des personnes ayant des capacités pour faire des formations de lui faire remonter les noms.

Une OS demande la mise en place de formations pour les agents d'entretien.

Les retours de formations BIATSS sont positifs. Mise à niveau des formateurs. Demande de dématérialiser la fiche de retour de formation et anonymée.

M Poplimont explique que la demande de dématérialisation des formations est à l'étude.

1/ Question A&I UNSA 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 ?**

M le Président est preneur sur les remontées concernant la campagne d'emplois interne.

Une OS explique qu'il n'y a pas beaucoup d'offres. Problématique de la bourse à l'emploi.

Certaines BAP techniques auraient été oubliées.

M le DGS explique qu'il y a eu un effort de fait pour le 1^{er} tour et la Campagne 2^{ème} vague est tardive. Les personnes auront des retours avant le 24 juillet.

BAP techniques pas de possibilité d'évolution. Le devenir des collègues dans ce secteur.

Le repyramidage qui ne satisfait pas : il y a des adaptations.

L'identification des personnes : comment connaître les collègues en amont qui auraient la capacité d'évoluer.

Les postes de CSA seront ouverts car il y a un fort départ à la retraite en fin d'année. Il n'y a pas d'anticipation de la part de la présidence. Il faut constituer un vivier de candidats et conserver tout de même la publication des postes. Il faut anticiper pour avoir de meilleures perspectives. La présidence cherche des solutions. En ce qui concerne la liste complémentaire, il y aurait un travail à faire pour une meilleure utilisation.

Mobilité interne pour un EC

Le Président explique qu'un dialogue de gestion est fait avec la composante sur le concours ouvert avec une perte d'un an. Souhait d'une demande individuelle qui soit faite par la personne avec les remarques de la composante sortante et celle d'accueil. Dans les cas de souffrance au travail il y a traitement au cas par cas.

Le Président prend en compte le cas des 4 PRAG suite à la remarque d'une OS sur certains agents.

Début octobre, il y aura une seule campagne d'emplois pour une meilleure anticipation.

Une OS souhaite voir les postes mis au concours 1 mois et demi avant. La liste des postes ouverts au concours sera diffusée dès l'adoption par le CA.

Le Président explique que le compte financier ne présente pas un déséquilibre d'emploi face au budget. C'est une politique d'établissement pour le rééquilibrage. Eviter les nécessités de fermeture. Travail fait pour présenter des indicateurs positifs. Problème interne à régler car il y a des déséquilibres. Attention à la mission du service public : servir les étudiants. L'Université est présente car il y a des étudiants.

4/ Question A&I UNSA 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 enseignant.e.s 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 ?**

Le suivi du RIFSEEP,

Le Président indique qu'un GT sur la NBI sera mis en place l'année prochaine.

Revalorisation du RIFSEEP, groupes fonctionnels : mettre en place un GT,

Les indices concernant les contractuels seront réexaminés en GT.

Le président explique la mise en place de la prime d'intéressement.

Point sur les Risques Psycho Sociaux (RPS) :

Une OS fait état du problème de la localisation du bureau qui gère les RPS qui se situe dans les services de la DRH. Il faudrait un aménagement pour que l'accueil des collègues se fasse dans un autre endroit. Cela a déjà été demandé en CHSCT.

Beaucoup de collègues sont en souffrance mais il y a la peur d'être jugés.

Le Président explique qu'il n'y a pas de souci pour permuter les bureaux.

Fin de la réunion

Les représentant.e.s d'A&I UNSA

PS : Questions non répondues car manque de temps :

2/ Question A&I UNSA 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/ Question A&I UNSA 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 ?

5/ Question A&I UNSA 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/ Question A&I UNSA Des collègues se demandent s'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 ?



Affaire suivie par
DGS

Téléphone :
03 26 91 35 47

Courriel :
dgs@univ-reims.fr

Reims, le 19 JUIN 2019

Le président de l'Université
De Reims Champagne-Ardenne

à

Mesdames et Messieurs
les représentants des organisations
syndicales représentatives de
l'université de Reims-Champagne
Ardenne

Objet : 3^{ème} réunion d'échanges dans le cadre du dialogue social
Réf. : DGS/DB/JP/21

Comme évoqué lors de la rencontre du 26/02/2019, vous êtes conviés à participer à la 3^{ème} des quatre réunions d'échanges prévues dans le cadre du dialogue social.

Lors de cette réunion, qui se tiendra le 8 juillet de 16h00 à 18h00 dans l'auditorium de la villa douce, seront abordées les problématiques relatives aux conditions de travail et d'emploi des personnels et les questions relatives aux RH.

Aussi, je vous invite à nous communiquer le nom du participant unique qui représentera votre organisation syndicale et à faire parvenir à la DGS (dgs@univ-reims.fr) vos questions et observations sur le sujet pour le lundi 1 juillet 2019.



Guillaume GELLÉ



Université de Reims Champagne-Ardenne
9 Bd de la Paix / 51100 REIMS / Tel. 03 26 91 30 00
www.univ-reims.fr

Section académique de Reims

Annexe 2 courrier A&I UNSA avec les questions posées



Section académique de Reims



Charleville-Mézières, 1^{er} 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