



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE DE L'ACADEMIE DE GRENOBLE

Le 10 Mai 2019

Statuts de l'UI : Analyse, questions et amendements de la CFDT.

1. Une concertation sur les statuts de l'UI réduite et beaucoup trop contrainte par le temps.

La CFDT regrette que les organisations syndicales n'aient pas été associées plus étroitement à la rédaction des statuts. Une première version provisoire a été reçue le 3 mai, puis une deuxième le 9 mai alors qu'une seule réunion de concertation de 1h30 avec les OS sur la version écrite des statuts est prévue le 13 mai (une première réunion sur quelques principes généraux avait eu lieu auparavant) : un dialogue social qui se réduit comme peau de chagrin et qui n'est pas digne des ambitions affichées de l'UI !

Malgré ce timing extrêmement contraint, la CFDT propose une première analyse et des amendements, pour tous les personnels.

2. Les statuts de l'UI : un manque d'ambition et en particulier d'ambition sociale pour les personnels.

Il est tout d'abord frappant de constater que le préambule des statuts de l'UI manque singulièrement d'ambition : un manque d'ambition sur ce qui sera construit en commun, entre « Etablissements-Composantes » (auparavant appelés CAPM) et CSPM, sur ce qui différencie de la situation actuelle, sur l'articulation formation entre CAPM et CSPM etc...

La place des organismes de recherche membres fondateurs, leur rôle, l'articulation avec l'UI, ne sont pas explicitées dans ce préambule.

Finalement, l'ambition sociale affichée est en net retrait par rapport au texte fondateur : aucun engagement n'est affiché, les personnels sont oubliés.

3. Les principales revendications de la CFDT sur les statuts de l'UI

Nous réitérons la demande que des scénarii précis de fonctionnement des différents conseils de l'UI, des composantes et des composantes élémentaires et de leur articulation soient développés, présentés et discutés. Il faut que la nouvelle organisation se traduise par une réelle proximité et une délégation de décision à l'échelon le plus approprié. A cet effet le rapport des directeurs de composante (L. Filippi, K. Sutton et Y. Vallée) sur l'organisation des compétences des CSPM doit être diffusé et discuté.

Si quelques unes de nos revendications ont été *partiellement* prises en compte, nous listons ci-dessous les principaux points qui, pour nous, doivent absolument être modifiés. Ils sont détaillés sous forme d'amendements dans le paragraphe 4.

- Remettre les personnels au centre et proposer une politique sociale ambitieuse avec quelques lignes directrices. Le Sgen-CFDT a déjà fait des propositions, dont certaines, étaient présentes dans le texte fondateur et ne sont pas reprises dans cette version des statuts.
- Mettre en place une structure de dialogue social de site.
- Le CA doit comprendre 7 élus BIATS au lieu de 6. Avec cette configuration la proportion d'élus reste inférieure à celle de l'UGA.
- Le nombre d'élus du CAC doit être augmenté pour éviter que certains collèges ne soient réduits à un.e seul.e élue.e et pour que la commission formation puisse fonctionner. Une répartition des compétences plus détaillée entre conseils UI et conseils des CSPM doit être discutée.
- Le pilotage de la recherche doit être clarifié. Pour la CFDT le pilotage de la recherche doit reposer essentiellement sur trois piliers : les laboratoires et leurs conseils, les pôles de recherche et les conseils de l'UI. L'articulation entre recherche et formation est du ressort des composantes CSPM et CAPM, et doit être une mission de leurs conseils
- Les conseils des CSPM doivent être élus au scrutin direct sur liste sans panachage.
- Dotation et gestion des laboratoires : un engagement d'harmonisation au niveau de l'UI doit être affiché.
- Une ambition sur des actions de formation inter-composante doit être clairement affichée : dans les préambules et dans les statuts. Une structuration sur ce point peut être mentionnée dans l'article 67 par exemple ou dans le RI.

4. Les propositions d'amendement de la CFDT

4.1 Ambition sociale (préambule) :

Comme cela avait été le cas du préambule des statuts de la COMUE et de l'UGA, nous demandons que l'ambition sociale pour les personnels soit clairement affichée.

Les grands axes du texte fondateur peuvent être repris :

Pour les principes généraux les deux paragraphes suivants, extraits du texte fondateur :

"Qu'il s'agisse de la qualité de vie au travail, des risques psycho-sociaux, de la sécurité au travail, des carrières des personnels, de l'harmonisation des rémunérations, de la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, de la réduction de la précarité, de la diversité culturelle et sociale comme la parité, l'université s'engage pour une politique social ambitieuse avec un calendrier. Elle mettra en place un dialogue social de site avec des indicateurs permettant un suivi régulier et une amélioration constante. La promotion des personnels doit être construite activement et en toute transparence. La qualité de vie au travail comme la lutte contre les discriminations, les risques psychosociaux et le harcèlement doivent être des priorités. La diversité culturelle et sociale comme la parité sont des éléments majeurs du pacte social que l'université doit porter."

"L'UI et les Organismes nationaux de recherche (ONR) mettent en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences des laboratoires partagés – chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels techniques et administratifs statutaires et contractuels – afin de se donner plus de visibilité, ainsi qu'aux unités de recherche. En particulier, les

ONR participent aux prospectives pluriannuelles qui permettent de définir une stratégie de recrutement concertée et de sécuriser les parcours professionnels."

Ces principes généraux sont ensuite détaillés comme dans les paragraphes 12.1 à 12.7 du texte fondateur et leurs éléments essentiels sont listés et en particulier (extraits du texte fondateur):

"Un objectif fort de l'UI est d'offrir des opportunités de progression de carrière à ses personnels en leur proposant un dispositif de formation de qualité et un cadre favorisant la mobilité interne. Une Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences (GPEC) efficace et personnalisée permet aux personnels d'avoir une vision de leur parcours professionnel sur le moyen / long terme.

Une démarche d'harmonisation progressive des conditions de recours aux personnels contractuels et de leurs modalités de gestion sera conduite au sein de l'UI sur la base d'accords-cadres, dans le respect des possibilités légales et dans la mesure de la soutenabilité budgétaire de ces dispositifs. Pour ce faire, une démarche de résorption de la précarité basée sur l'analyse des emplois temporaires sur projets, avec un calendrier et des objectifs sera mise en place."

"Les politiques d'ouverture de concours pour tout poste vacant non pourvu par mobilité et l'optimisation des possibilités de concours réservés seront poursuivis. Un dispositif sécurisant les perspectives de carrière sera élaboré ; une attention particulière sera portée aux dispositifs d'accompagnement des personnels contractuels, en particulier pour leur proposer un accompagnement individualisé.

Une cohérence des régimes indemnитaires sera recherchée par les différents employeurs sauf quand il s'agit d'une prérogative d'une instance nationale. C'est une cible que l'UI cherche à atteindre au rythme de sa soutenabilité budgétaire et de celles des CAPM. Un calendrier de mise en oeuvre sera établi, selon des critères de soutenabilité budgétaire."

Le paragraphe 12.5 sur la qualité de vie au travail (QVT) doit être repris dans son intégralité, ainsi que le paragraphe 12.6 :

"L'UI consolide une offre d'actions sociales, culturelles, sportives et de loisirs à destination de ses personnels dans le cadre de sa politique de développement durable et de responsabilité sociétale. Pour cela, elle s'appuiera, comme actuellement, essentiellement sur le CAESUG."

4.2 Mise en place d'une instance de dialogue sociale de site. (en complément de l'article 54)

Si la conférence sociale annuelle est un dispositif intéressant, il ne saurait constituer un véritable outil de dialogue sociale de site à même de traiter avec les organisations syndicales de problème transverses aux CAPM et CSPM. Le principe d'un comité technique commun ayant été refusé, alors que c'est une possibilité prévue par les textes, permettant à la fois le dialogue social de site et le respect des compétences de chaque entité UI et CAPM, nous proposons de mettre en place une instance de dialogue sociale de site avec les principes et contours suivants.

Article 54 bis : Instance de dialogue social de site

Pour rappel quatre Comité Techniques statutaires seront mis en place, un pour l'UI et trois pour les CAPM. L'instance de dialogue social de site ne se substitue pas aux CT des établissements qui gardent toutes leurs prérogatives.

L'objectif est de mettre en place une instance de dialogue social, à même de traiter des questions d'organisation du travail communes aux personnels de l'UI et des CAPM.

L'instance de dialogue social de site émet des recommandations, qui devront ensuite être examinées dans chacun des quatre CT d'établissement.

Proposition d'organisation :

A- Composition

- Représentants des personnels :

10 titulaires et 10 suppléant.e.s seront désigné.e.s par les organisations syndicales représentatives, à la proportionnelle au plus fort reste en prenant pour la répartition la somme des votes aux comités techniques dans les quatre entités UI, Grenoble INP, IEP et ENSAG.

- Représentation administrative :

L'Université Intégrée et les CAPM sont représentés par leur président.e ou son/sa représentant.e, assisté.e des délégués généraux des services.

L'instance de dialogue social de site est présidée par le/la président.e de l'UI.

B- Prérogatives

L'instance de dialogue social de site est chargée d'instruire les dossiers inter-établissement concernant les personnels de l'UI et des CAPM, de manière transverse, selon trois axes principaux : l'objectif d'une harmonisation vers le mieux disant, une recherche et analyse des meilleures pratiques et enfin des axes de politique sociale définis de manière transverse aux établissements et en particulier pour:

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- les règles statutaires
- la politique indemnitaire
- les évolutions des méthodes de travail et leurs conséquences sur les personnels
- la formation, le développement des compétences et des qualifications professionnelles
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations
- la santé au travail et les conditions de travail en lien avec les CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Parmi les sujets inter-établissement qui pourraient être traités, on peut par exemple citer : la qualité de vie au travail et la définition d'indicateurs, le règlement de gestion des titulaires et des contractuels, les régimes indemnitaires contractuels et titulaires, la réduction de la précarité et la sécurisation des parcours professionnels des CDD, le bilan social commun et la conférence sociale annuelle, les horaires et congés, la GPEC de site et la campagne emploi associée, la réduction des inégalités hommes-femmes, etc.

C-Organisation des réunions

L'instance de dialogue sociale de site se réunit au moins quatre fois par an.

Les ordres du jour et les documents nécessaires à chaque réunion sont envoyés au moins 15 jour avant la date de réunion.

Un compte rendu de réunion est établi par l'administration, assistée d'un.e secrétaire de séance choisi.e parmi les représentant.e.s du personnels.

Un relevé de conclusion est validé au plus tard 30 jours après la réunion.

Une réunion préparatoire à la réunion permet d'affiner l'ordre du jour ainsi que la liste des documents nécessaires. Elle se tient au moins un mois avant la réunion.

Dans le cas de problème complexe il peut être mis en place des groupes de travail, préparant en amont les discussions. Ceux-ci peuvent éventuellement comprendre des membres désignés par les organisations syndicales représentées qui ne sont pas membres de l'instance de dialogue social de site.

4.3 Transversalité inter composante pour les formations

Préambule : Après : "Il existe par ailleurs des lieux de consultations et de coordinations..."

Ajouter : Les formations inter-composantes déjà existante et nouvelles seront encouragées en particulier entre CAPM et CSPM. Pour se faire des structures de coordinations inter-composantes pour la formation seront expérimentées et mises en place. Leur forme est détaillée à l'article 67 ou dans le RI

4.4 Article 11 troisième paragraphe : Précision : la possibilité de regroupement concerne-t-elle toutes les composantes élémentaires ou uniquement celles des CSPM ?

4.5 Article 14 les laboratoires

Ajout : En cas de délégation de gestion d'un laboratoire, un *principe* de traitement identique et harmonisé entre l'UI et les CAPM (prélèvement sur les contrats, coûts d'infrastructure, gestion du préciput etc...) est validé par le CA de l'UI.

4.6 : Article 16 Unité de services :

Quelle est la composition du COPIL ?

Il serait intéressant d'avoir quelques exemples d'unité de service ensagées.

4.7 : Article 18 Election du/de la président.e

Quatrième paragraphe : les procurations ne sont pas autorisées pour cette élection.

Remarque : comme prévu ensuite, le conseil doit se réunir préalablement pour la nomination des personnalités extérieures et qualifiées.

4.8 Article 24 : Les Vices présidents :

Pour leur élection une seule procuration par membre présent est autorisée.

4.9 Article 37

2. Sept (au lieu de six) représentants du personnel

4.10 Article 39

4.1 bis dont Un représentant ou une représentante des organisations représentatives des salariés

4.11 Article 44 et 46 composition commission recherche et formation.

Les prérogatives de la commission formation du CAC de l'UI et la répartition avec les conseils des CSPM doivent être évaluées plus précisément à partir de scénarii de fonctionnement. Pour exemple, le nombre d'élu.e.s représentant les enseignant.e.s-chercheur.e.s et personnels assimilés, les enseignant.e.s et les chercheur.e.s de la commission formation est trop faible (18 élu.e.s) pour traiter de manière collégiale des problèmes stratégiques listés.

4.12 Article 49

Troisième paragraphe

Délibère sur les comités de sélection, les recrutements et les promotions, après avis des conseils des CSPM.

Motivation : C'est une prérogative légale du CAC.

Remarque : Sur ce sujet complexe nous souhaitons que différents scénarii soient étudiés afin de concilier équité de traitement, traitement au niveau d'expertise l eplus approprié, en tenant compte de l'expérience des conseils de l'UGA.

4.13 Article 68: Compétences droit et devoirs des établissements composantes.

Très peu d'articles articles mentionnent le développement d'action inter-composantes .

Un certains nombre d'articles articles pourraient être écrits sous la forme :
..... développent des actions *intra et inter-composantes*....

4.14 Article 69 Gouvernance, compétence droits et devoir des CSPM

Conseils des CSPM :

Election des conseils CSPM :

IL est proposé un mode d'élection au suffrage indirect par les membres des conseils des composantes élémentaires (UFR) : "L'élection des membres a lieu au scrutin secret de liste par collèges distincts, par et parmi les membres des conseils des composantes élémentaires" Ce mode d'élection n'est pas acceptable et aboutirait à un fonctionnement ne permettant pas la diversité des points de vue. La présence "statutaire" des directeurs/directrices des composantes élémentaires au sein de ce conseil est suffisante.

Nous demandons donc le remplacement du paragraphe 4 par :

L'élection des membres du conseil de la CSPM a lieu sur scrutin de liste par collège distinct, sans panachage, au suffrage direct. Les membres électeurs et éligibles sont définis Règle du suffrage au plus fort reste.

La constitution des commissions ad-hoc doit être précisé. S'agit-il de formation en conseil restreint ou bien de commission faisant appel à des membres externes au conseil ? Nous ne sommes pas convaincu de la nécessité de la commission recherche puisque cet item est pris en charge par les pôles de recherche.

Il est indispensable de fournir quelques scenarii de prises de décisions et délibérations pour s'assurer de la pertinence de la fourchette de 20 à 42 membres.

Election du directeur/ de la directrice de la CSPM :
Le directeur/la directrice de la CSPM est élu par le conseil

Composantes élémentaires

Nous proposons de reprendre les principes de gouvernance des composantes élémentaires figurant dans les statuts de l'UGA :

"Les statuts des composantes rappellent qu'elles sont administrées, au sein de l'Université, avec le concours d'organes élus dans des conditions déterminées par la loi, les règlements et précisées par lesdits statuts, régulièrement approuvés.

S'agissant des unités de formation et de recherche, lesdits statuts précisent également si elles abritent des départements et, le cas échéant, en dressent la liste. Leurs statuts comportent également en annexe la liste des laboratoires associés à l'unité de formation et de recherche. Les personnels affectés à ces laboratoires sont électeurs, dans leur collège respectif, au conseil de la composante, dans les conditions prévues par le code de l'éducation et notamment les dispositions de son article D719-12. Toute modification des structures internes de l'unité de formation et de recherche donne lieu à une révision de ses statuts."

Points 49 à 56 :

Beaucoup de compétences intra-composantes sont développées sur ces points. L'articulation avec le niveau inter-composantes doit absolument être indiqué (en indiquant par exemple à chaque fois intra-composantes en coordination avec les autres composantes). La question du niveau pertinent de développement intra et inter composante doit être discuté, en particulier pour s'assurer du niveau le plus efficace pour la coordination de ces actions.

5. Les points en suspens et nécessitant concertation

5.1 Trois CSPM et trois UFR non rattachés : La structure proposée avec trois UFR qui ne sont rattachées à aucune CSPM ne peut pas être une structuration viable. Le groupe de travail sur les CSPM, auquel la CFDT a participé, avait fortement déconseillé ce scénario. Nous partageons cette conclusion. En effet se pose le problème du lien avec le central d'une part et de l'équité de la gestion RH d'autre part.

Qu'en est-il par ailleurs du projet d'école de formation inter IEP/DEG/IUGA et ENSAAG ?

5.2 IAE et Polytech

Comment seront effectués le suivi de carrière des personnels de l'IAE et de Polytech. N'étant eux non plus, rattachés à aucune CSPM, le risque est grand de voir une inégalité de traitement. Les carrières sont elles traitées par la commission ad-hoc de l'article 67 ?

Que recouvre le nouveau nom de l'institut d'ingénierie et de management, annoncé aux personnels de l'IAE et de Polytech ?

Grenoble INP modifiera-t-il ses statuts pour qu'il y ait au CS et CEVU un collège formation SHS ?

5.3 Collège doctoral :

Il a été annoncé au dernier CA de la COMUE, que l'USMB pourrait reprendre la gestion d'une école doctorale et constituer son propre collège doctoral.

La CFDT s'oppose fermement à cette décision, qui serait un retour en arrière.

Nous demandons qu'une convention particulière soit étudiée avec l'USMB sur ce point.

6 Restructuration des services et emplois CDD : les établissements doivent s'engager.

- De nombreux groupes de travail sont en place pour mettre en place une réorganisation des services. Nous réitérons notre demande de la réunion d'un inter CT (A minima UGA+COMUE+GINP) pour présenter la réorganisation des services et des propositions (et éventuels scenarii) émanant des GT à ce sujet, en particulier la répartition entre services centraux, services communs, unité de services, services déconcentrés vers les CSPM..
- Nous réitérons également la même demande de mise à la discussion au CA et au CAC de la COMUE mais aussi des établissements (en particulier de l'UGA) des solutions politiques choisies pour la réorganisation des services. Eventuellement présentation de différents scénarii. –
- Réunion du GT inter CT 'contractuels sur projet' pour présenter le devenir des CDD sur projets, en particulier IDEX dont les contrats vont s'arrêter au 1er Avril 2020. Ces personnels, avec d'autres, ont joués un rôle essentiel dans la mise en place et le succès des opérations IDEX.

Le recensement des contrats CDD par BAP et par métiers qui avait été acté, doit, entre autre, permettre d'identifier les métiers pouvant donner lieu à titularisation. .

Les présidents d'établissement doivent s'engager pour qu'un nombre significatif de CDD soient titularisé sur fonds propres.