



## Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°21 – juin 2019

Conformément à leurs engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UCA vous adressent un compte-rendu de leurs interventions suite au CT qui s'est tenu le 25 juin 2019.

### **1- Commission éthique et déontologie.**

L'UCA met en place une Commission Ethique et Déontologie ainsi qu'un Comité Ethique de la Recherche (CER-IRB). La première commission a vocation mieux prendre en considération la responsabilité sociétale de l'établissement en promouvant les valeurs de solidarité, d'égalité et de déontologie, d'intégrité scientifique et de durabilité environnementale. ; elle est présidée par le VP RH, Ethique et Déontologie et met en œuvre la politique de l'établissement dans le domaine. La seconde a vocation à évaluer d'un point de vue éthique les recherches impliquant des personnes humaines (RIPH) de types 1, 2 et 3, telle que décrites dans la loi Jardé.

**Les élus FSU demandent** que soit précisée la durée de mise en place de ces deux commissions. Le Président Mathias Bernard indique les deux commissions sont en place pendant la durée du mandat présidentiel de l'établissement. Cette précision sera ajoutée à la délibération.

### **2- Bilan Ressources humaines BU.**

Le directeur de la BU a présenté le bilan de l'évolution des ressources humaines affectées à la Bibliothèque universitaire de l'UCA. Les élus ayant reçu la veille seulement le tableau avec les données sur les effectifs, il ne nous a pas été permis d'apporter en séance les commentaires souhaités. Ce point n'était même pas à l'ordre du jour transmis aux élus !

Quelques infos brutes et nos commentaires.

La BCU, composée de 14 bibliothèques et de 2 réseaux transversaux, observe une stabilité globale du nombre de postes : 101 en 2011 et 101 en 2019.

Mais dans le même temps, le nombre d'étudiants a augmenté (29600 en 2010, 33600 en 2017), les horaires d'ouverture ont continué de s'étendre (8h à 21h voire 22h pour les 5 principales BU sur Clermont), les horaires du samedi se sont élargis (19h en Lettres et à la rentrée 17h en Droit, contre 14h). A la rentrée les temps d'ouverture des bibliothèques oscilleront entre 73h et 80h semaine.

Le nombre de conservateurs est passé de 16 en 2011 à 7 aujourd'hui. Ce sont dorénavant des bibliothécaires (Catégorie A) qui sont amenés à assurer les missions assurées auparavant par les Conservateurs (A+). C'est tout bénéfique pour l'Administration.

La filière AENES dans les bibliothèques a été liquidée en l'espace de 8 ans. Nous sommes passés de 11 emplois à 1 ! Les postes sont occupés progressivement par des agents ITRF qui sont passés de 12 à 23 tout poste confondus en 8 ans.

Ce que ne dit pas ce tableau, c'est que des postes de contractuels ont été supprimés et que par conséquent le volume des personnels en poste a diminué ! De même, 5 bibliothèques ont été fermées depuis 2014 et l'avenir de BibliAuvergne est menacé (2 postes et demi à la rentrée contre 4 auparavant, et plus aucun cadre A de la filière bibliothèque contre 2 auparavant).

Le constat que la FSU fait c'est que les rares postes déclarés vacants sont dorénavant réservés exclusivement soit pour résorber la précarité (Concours Sauvadet ou recrutement sans concours) soit pour permettre à des agents d'autres filières de se réorienter. On oublie ainsi depuis plusieurs années que nous sommes une filière où les agents réussissant les concours externes sont systématiquement affectés ailleurs qu'à Clermont-Ferrand et qu'en agissant ainsi, on leur bouche toute perspective d'obtenir un jour une mutation, niant par la même les priorités légales (rapprochement de conjoint, situation de handicap). Nous réitérons une nouvelle fois, après la CPE et un précédent CT, notre exigence de l'ouverture des postes vacants (quel que soit la catégorie) au mouvement national.

Le DGS, lors de la conférence sociale du 11 juillet, a confirmé que deux postes de magasiniers vacants seront mis au mouvement national en 2020. Nous prenons acte de cette annonce qui répond à notre demande et espérons que cette procédure sera reconduite et pas seulement aux catégories C.

Vote : La FSU s'est abstenue.

### **3- Structuration stratégique sur l'organisation institutionnelle de la nouvelle UCA.**

Le Président Mathias Bernard rappelle que la proposition stratégique présentée a été construite après deux ans de travail et la mise en place de deux groupes de travail. Il indique que le schéma de structuration stratégique tel que présenté a été validé par le Ministère lors d'une réunion du 19 juin dernier.

Plusieurs éléments de cette restructuration stratégique, sur lesquels des interrogations avaient été émises lors du précédent CT, ont été abordés successivement :

- Direction de l'EEUCA : Président élu pour 5 ans, Directoire exclusivement composée d'élus (4 VP CA, CR, CFVU, étudiant), 6 directeurs d'Instituts élus et un représentant du monde socio-économique élu par le CA. DGS avec voix consultative.
- Président élu pour 5 par voie dérogatoire (correspond aux 5 ans statutaires du directeur de l'INP et aux nouveaux contrats quinquennaux et non plus quadriennaux).
- Garantie apportée par rapport aux nouveaux conseils : élus A et B et partenaires académiques (CNRS, INSERM, INRA, CHU, 2 écoles externes) majoritaires ; 5 BIATSS, 5 étudiants, 3 collectivités territoriales, 6 représentants environnement socio-économique (élus par les autres membres du CA).
- Elus du Conseil de la recherche : répartition par Institut proportionnelle au corps électoral des EC de chaque Institut ; 5 représentants doctorants pour les 5 écoles doctorales.
- CFVU : aucun changement par rapport à la composition actuelle

Plusieurs nouveautés, présentées comment autant d'améliorations supposées de l'établissement actuel, sont proposées :

- Conseil des directeurs d'unité (compétence consultative en amont du Conseil de la Recherche au moins 4 fois/an) ; Conseil des directeurs de composantes (compétence consultative en amont du CFVU au moins 10 fois/an et en amont du CA au besoin) ; CT et CHSCT maintenus (pas d'anticipation sur une modification législative) ; Congrès social au moins 1 fois par an ; Commission des personnels E et EC (prérogative du CA restreint et du CAC restreint en ce qui concerne les décisions individuelles relatives aux E et aux EC).
- Les Directeurs des Instituts sont élus par les bureaux des Instituts ; responsabilité des Directeurs d'Instituts auprès des bureaux (bilan présenté annuellement engage la responsabilité du Directeur qui peut dès lors être remplacé, à la suite d'un nouveau vote, en cas d'absence de vote confiance). Un Institut pourra piloter un même portail de Licence auprès des formations de l'Institut. **L'attention est**

**apportée par la FSU** sur l'élection indirecte des directeurs d'Instituts et sur la responsabilité à préciser des Directeurs en cas de désaccord au sein des Instituts ; il est indiqué que le mode de scrutin envisagé n'est pas propice à renforcer la démocratie directe et interne aux Instituts.

- Expérimentation EEUCA dure de 2021 à 2025 : une expertise est conduite chaque année par le Conseil d'orientation stratégique de l'UCA et par le Conseil de rayonnement de l'INP. Cette expérimentation est conduite sur 5 ans et non pas sur 10 ans (comme cela était également possible). Cette expérimentation doit être décidée par une majorité qualifiée des 2/3 avec un retour possible à la situation institutionnelle immédiate en absence de cette majorité attendue.
- L'INP est un établissement autonome mais pas indépendant : autonomie budgétaire (propre agent comptable, propre politique des marchés publics, propre direction des achats) mais 50% assuré par l'université. Il sera évidemment dans l'intérêt de l'INP de travailler en collaboration et entente avec l'université. D'un point de vue RH : les personnels actuels de SIGMA seront INP ; les personnels Polytech seront eux des personnels UCA mais sous autorité fonctionnelle de l'INP.
- Les services interuniversitaires, SUC et SUAPS, seront pilotés par l'université au titre de l'EEUCA

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 2 FSU, 1 SGEN-CFDT) ; Abstention (2 FO).

#### **4- Mise en œuvre du télétravail à l'UCA.**

La mise en œuvre du télétravail à l'UCA est présentée par Agnès Roche, VP Conditions de travail et climat social. Elle rappelle que les élus du CHSCT ont travaillé sur ce dispositif et qu'il ne concerne que les BIATSS, fonctionnaires et contractuels. Les E et EC bénéficient d'un statut particulier leur permettant déjà de pouvoir télétravailler une partie de la semaine.

Il est indiqué que ce sont avant tout les natures des missions qui vont définir les possibilités de télétravail.

Le télétravail est effectif au maximum 2 jours par semaine ; 3 jours au moins par semaine doivent donc être effectués en poste de travail au sein de l'établissement. Le choix a été fait de proposer des journées complètes et non des demies-journées télétravaillées afin de réduire réellement le nombre de déplacements domicile/lieu de travail-établissement. Tous les jours sont ouverts au télétravail ; l'établissement fait le choix de la confiance dans ses personnels pour organiser au mieux leurs journées télétravaillées. Le télétravail occasionnel pourra aussi être mis en œuvre, dans une limite plafonnée de 10 jours par an.

Une formation au télétravail, nécessaire à l'accompagnement des agents, sera proposée dès la rentrée 2019 ; en effet, les expériences conduites au sein d'autres établissements de l'enseignement supérieur témoignent de difficultés possibles rencontrées par les néo-agents télétravailleurs (des différences entre représentations et réalités du télétravail étant parfois rencontrées par les personnels).

L'UCA fixe comme progression le nombre de télétravailleurs enregistrés à 100 en trois ans.

**La FSU interpelle la VP** en charge du dossier sur la gestion et la priorisation des demandes dans la situation où la progression envisagée serait contrariée par un trop grand nombre de celles-ci, dès l'année n°1. La progression proposée du nombre de télétravailleurs a été établie en fonction d'observations faites dans d'autres établissements universitaires de taille comparable à l'UCA, sur la base d'une fourchette haute. Celle-ci ne devrait très vraisemblablement pas être atteinte. La DRH centralisera les demandes de télétravail et, en cas d'un nombre trop important, le Président les

priorisera en fonction de critères (pour le moment non-spécifiés comme la distance domicile-travail par exemple).

La VP rappelle qu'un investissement budgétaire est prévu pour l'équipement de l'environnement informatique des télétravailleurs de l'UCA (la prise en charge de la connexion et de l'abonnement Internet restant à charge de l'agent).

**La FSU signale** qu'aucun dispositif ne semble prévu afin de permettre aux agents de bénéficier d'un environnement bureautique ergonomique adapté (siège bureautique notamment). Il est indiqué en retour que le siège bureautique ne fait pas partie du matériel alloué au personnel mais que les demandes particulières seront traitées au cas par cas sur la ligne budgétaire « Santé au Travail ».

**Vote :** Pour (4 SNPTES, 2 FSU, 2 FO, 1 SGEN CFDT)

## **5- Bilan de la cellule de veille RPS.**

Le COPIL RPS s'est réuni 6 fois ; la cellule RPS 11. Les membres de la cellule ont participé à une dizaine de rendez-vous chacun ; comme au moins 2 membres de la cellule reçoivent les personnels, ce sont environ 25 rendez-vous qui ont été enregistrés.

17 cas particuliers ont été traités en 2018 contre 19 en 2019. En 2018, 6 cas sur 17 sont issus de la même composante. 2 signalements sont collectifs ; 15 signalements sont individuels (12 femmes et 3 hommes – proportion équivalente à l'année précédente) et 3 d'entre eux ont été réalisés par des tiers (dans 1 cas de figure, l'agent n'a pas souhaité l'intervention de la cellule). 3 dossiers traités en 2018 le sont à la suite d'un signalement en 2017. 10 signalements ont donné lieu à des préconisations. Les principaux facteurs de situations de difficultés sont : intensité et complexité du travail (2) ; exigences émotionnelles (1) ; rapports sociaux dégradés (16 – dont 6 cas de violence au travail, de 5 cas de problème de reconnaissance au travail) ; conflit de valeurs (1) ; insécurité socio-économique (1) ; conduite du changement dans la structure (1). 9 agents ont été suivis en 2018 ; 5 ont répondu positivement aux préconisations, 1 négativement.

La cellule de veille RPS formule différentes préconisations : systématisation des synthèses au Président ; calendrier annuel prévisionnel des réunions ; demande de formation à l'écoute active ; réflexion sur la gestion des dysfonctionnements organisationnels – mise en place d'une médiation spécifique, interne ou externe, clarification à l'échelle de l'UCA sur les procédures disciplinaires pour les BIATSS, les E et les EC.

**La FSU attire l'attention** sur le faible nombre de cas recensés et suivis par la Cellule de Veille RPS ; la FSU demande à ce que le nombre de cas de personnels identifiés et pris en charge, souvent en situation extrême et nécessaire d'intervention, soit comparé aux signalements enregistrés par la Médecine préventive du travail. Il est indispensable que ces derniers signalements, alertes ou simples symptômes, soient pris en considération par l'établissement, comme autant de signes de dégradations potentielles des conditions de travail ou de pointages de situations difficiles (qui ne chemineraient pas, pour différentes raisons, jusqu'à la Cellule de Veille RPS).

Les représentants syndicaux, ceux de la FSU en tout cas, sont eux aussi sollicités par des agents en souffrance, et ces sollicitations sont croissantes, concernent aussi bien des BIATSS que des enseignants-chercheurs et concernent une grande variété de services ou sites. Cela dénote selon nous

une montée du mal-être au travail qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs : charge de travail croissante, pression hiérarchique plus forte, perte de sens face à des restructurations ou des nouvelles organisations du travail, etc.

Il faut d'abord s'attaquer aux causes du mal-être en arrêtant de dégrader les conditions de travail, en réduisant le rythme des réorganisations, en mettant une politique RH respectueuse de l'égalité de traitement entre agents, en particulier dans la transparence des postes vacants.

## **6- Création du Pôle Santé Handicap Etudiant (PSHE).**

A ce jour, il existe plusieurs services et missions dans le domaine de la santé publique et de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap qui sont indépendants et autonomes. L'UCA souhaite porter un projet de coordination et de regroupement des services. Par ailleurs, aujourd'hui, des personnels infirmiers sont placés soit sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du Directeur du SSU soit sous l'autorité de Doyens et Directeurs suivant leur affectation géographique. Aussi, l'UCA souhaite rattacher le Service Universitaire Handicap (SUH) au Service de Santé Universitaire (SSU).

L'UCA propose un projet de regroupement de ces services et agents autour d'une seule entité pilotée par un médecin directeur du SSU. Cette nouvelle structure appelée Pôle Santé Handicap Etudiants (PSHE) permettra de coordonner la politique de santé publique de l'établissement au profit de tous les étudiants et sur l'ensemble des sites de l'université sur la métropole clermontoise comme sur les différents sites territoriaux où l'UCA est implantée. Elle renforcera les liens entre le SUH et le SSU pour améliorer la qualité de l'accueil, de l'accompagnement et du suivi des étudiants en situation de handicap.

**La FSU interpelle** le Président et le Médecin représentant le projet sur différents points :

- Sur le périmètre de l'emploi : l'équipe présidentielle confirme que tous les postes seront conservés dans le cadre de ce projet de restructuration.
- Les infirmières-établissements : elles seront intégrées au nouveau PSHE. Aucune mobilité contrainte ne sera engagée à leur égard entre les différents sites ; il est toutefois indiqué que les agents pourront être mobilisés pour assurer la continuité du service en cas d'absence complète d'agents sur un site (mais à l'échelle des mêmes villes – Clermont et sites déconcentrés).
- Projet de partenariat avec le Centre Emile Roux et d'augmentation de la plage horaire d'accueil et de prise en charge de 17h à 19h plusieurs soirs par semaine. La FSU rappelle que ce projet d'une présence médicale et paramédicale soumise au volontariat n'est pas compatible avec les contraintes de fonctionnement envisagé du service (récupération obligatoire des agents notamment). L'équipe en charge du projet indique que cette augmentation horaire n'est qu'une hypothèse, encore non discutée et en aucun cas actée à l'heure actuelle.
- Site du nouveau Pôle : à ce jour, le site Dunant est toujours privilégié mais reste fonction des réponses Ville/Région en termes de cofinancement ; le CROUS a d'ores et déjà annoncé qu'il contribuerait financièrement au projet si le site retenu était bien le site Dunant. Dans cette configuration de financement pluriel, le coût établissement est évalué à 2M€. Devant la situation d'urgence actuelle du SSU et au regard des engagements pris par la Présidence lors de la dernière conférence sociale, si aucun plan de plurifinancement n'est arrêté en septembre 2019, l'équipe présidentielle fera le choix d'un investissement de 5M€ sur fonds propres sur le site Gergovia.

### **Création du PSHE**

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 2 FSU, 2 FO, 1 SGEN CFDT)

### **Rattachement des personnels infirmiers au SSU**

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 2 FSU, 2 FO, 1 SGEN CFDT)

## **7- Organisation de la DIL.**

L'organisation fonctionnelle de la DIL occasionne des interrogations sur la réorganisation du service de nettoyage. La réorganisation proposée l'est afin de prendre en compte la déconcentration de l'exécution des tâches de nettoyage auprès des responsables administratifs des composantes pour augmenter la qualité du service et la réactivité des composantes en cas de difficultés ou d'insatisfactions répétées.

L'attention est attirée sur le fait que le responsable nettoyage et accueil est rattaché à la DIL (lien fonctionnel mais pas hiérarchique) mais que les agents de nettoyage sont rattachés au RA (responsable administratif).

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 2 FO, 1 SGEN CFDT) ; Abstention (1 FSU)

## **8-Rattachement des assistants sociaux à la catégorie A**

Cela implique donc le rattachement indemnitaire des assistants de service social de l'UCA en équivalence à celui des assistants ingénieurs de l'UCA à compter du 1er février 2019.

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

## **9-Procédure de gestion des cas de manquements à l'intégrité scientifique**

Cette procédure s'appuie sur le « Guide pour le recueil et le traitement des signalements relatifs à l'intégrité scientifique » (version du 27/11/2018), rédigé par un groupe de travail du Réseau des référents à l'intégrité scientifique (RESINT). Ce guide a comme objectif de poser et partager les bases communes de traitement des cas de manquements à l'intégrité scientifique, de manière à ce que chaque RIS (réfèrent intégrité scientifique) puisse établir et mettre en œuvre une procédure spécifique de réponse aux signalements de manquements à l'intégrité scientifique. Forts de ce socle commun, les échanges entre RIS de chaque établissement et organisme (cf liste des RIS : <http://www.hceres.fr/Les-referents-integrite-scientifique>) sont facilités, tout comme le traitement des dossiers nécessitant une instruction commune à plusieurs opérateurs de recherche. Les recommandations proposées par ce guide, et conformes aux principales sources officielles, françaises et européennes, relatives à l'intégrité scientifique (notamment : le Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche : [http://www.allea.org/wpcontent/uploads/2018/01/FR\\_ALLEA\\_Code\\_de\\_conduite\\_europeen\\_pour\\_lintegrite\\_en\\_recherche.pdf](http://www.allea.org/wpcontent/uploads/2018/01/FR_ALLEA_Code_de_conduite_europeen_pour_lintegrite_en_recherche.pdf) ; la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche : [http://www.hceres.fr/content/download/32087/490534/file/2015\\_Charte\\_nationale\\_deontologie\\_180525.pdf](http://www.hceres.fr/content/download/32087/490534/file/2015_Charte_nationale_deontologie_180525.pdf) ; la lettre circulaire relative à la politique d'intégrité scientifique : [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir\\_41955.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41955.pdf) ; la Charte européenne du chercheur & le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs : <http://www.horizon2020.gouv.fr/cid96323/charte-europeenne-chercheur-code-conduite-pour-recrutement-des-chercheurs.html>) ont été suivies par les membres de la Commission Ethique et déontologie de l'Université Clermont Auvergne afin de proposer cette procédure spécifique.

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

## **10- Actualisation de la charte Éméritat**

La charte Éméritat est étendue aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers.

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

## **11-Actualisation NBI**

La modification consiste à :

- intégrer le Centre Fleura à la Direction des relations internationales pour créer la DRIF: Direction des Relations Internationales et de la Francophonie, cela avec une valorisation de 30 points au lieu de 25.

La date d'effet de ce changement est le 1er septembre 2019.

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

## **12- Modification de la délibération N° 2017 10 27 01 relative au mode de versement des primes pour les personnels du CNRS et de SIGMA Clermont.**

Le projet CAP 20-25 retenu dans le cadre de l'appel à projets IDEX-ISITE prévoit, pour sa mise en œuvre opérationnelle, un comité opérationnel composé des responsables des challenges et programmes, et du directeur de projet. La lettre de mission adressée à ces responsables indique qu'ils sont responsables de l'avancée de leur axe ou programme, et de l'ensemble du projet pour le directeur.

Le conseil CAP 20-25 demande que ces responsabilités soient indemnisées à hauteur de 3000 € bruts par an pour les responsables et 8500 € bruts par an pour le directeur, pendant les quatre années 2017 à 2020. Cette rémunération sera versée sous forme de prime d'intéressement au titre de l'article L954-2 du code de l'éducation pour les personnels de l'UCA, pour les personnels du CNRS et de SIGMA Clermont. Le financement de ces primes est prélevé sur le budget d'I-SITE.

**Vote** : Pour (4 SNPTES, 1 FSU, 1 SGEN CFDT)

## **13-Questions diverses**

Une réunion de la conférence sociale est prévue le 12 juillet à 9h CLM salle 005

**Tous les comptes-rendus des CT et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://www.snasub-clermont.fr/>**

**Pour toute question concernant ce Comité Technique ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, pour vous syndiquer, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UCA.**

Eric Panthou  
BAS, BU Droit  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
[Eric.panthou@uca.fr](mailto:Eric.panthou@uca.fr)

Cyril Triolaire  
Enseignant-Chercheur LCSH  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique SNESUP-FSU  
[cyril.triolaire@uca.fr](mailto:cyril.triolaire@uca.fr)

Viviane Ravet  
Enseignant-chercheur Biologie  
Élue FSU Comité Technique (titulaire)  
[viviane.ravet@uca.fr](mailto:viviane.ravet@uca.fr)

Antonio Freitas  
Enseignant-chercheur IUT Cézeaux  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
Secrétaire SNESUP IUT  
[antonio.freitas@uca.fr](mailto:antonio.freitas@uca.fr)

Orianne Vye  
Bibliothécaire, BU ESPE Chamalières  
Élue FSU Comité Technique (suppléante)  
Co-secrétaire académique SNASUB-FSU  
[orienne.vye@uca.fr](mailto:orienne.vye@uca.fr)

Claude Mazel  
Enseignant-chercheur Institut d'informatique  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire section science SNESUP UCA  
[mazel@isima.fr](mailto:mazel@isima.fr)