

COMPTE RENDU DE LA REUNION AVEC JACQUES BAHU,
PRESIDENT DE L'UNIVERSITE DE FRANCHE-COMTE

8 AVRIL 2015

Membres de l'équipe présidentielle: Jacques Bahu, Sophie Zecchini, Fabrice Lallemand, Elouan Kergadallan.

Délégation syndicale : Arthur Joyeux seulement pour le point 1 (FO), Christophe Maillard (Sgen), Françoise Gazelle (Snptes), Bassir Amiri, Frank Laidie et Bruno Tatibouët (Snesup)

1^{er} point : L'auto-évaluation

La délégation syndicale présente au Président ce dossier contesté unanimement par les instances syndicales comme le mentionne la lettre intersyndicale diffusée récemment. D'emblée, il est rappelé que, lors de la réunion des responsables de département et de formation de notre composante SLHS, le lundi 3 mars, les collègues ont bien marqué leur désaccord avec le questionnaire mis en place. Les principales raisons de ce désaccord tiennent dans la mise en place d'une procédure particulièrement retorse dans ses modalités (obligeant notamment à deviner quelles questions poser pour correspondre formellement à des réponses toute prêtes), qui fait perdre un temps considérable. Les items de cette procédure contredisent en outre la liberté pédagogique des enseignants et enseignants-chercheurs et sont empreints d'une idéologie. Le caractère non-obligatoire de ce rapport, souligné par le recteur de l'académie de Franche-Comté, est enfin souligné par la délégation intersyndicale.

Pour répondre à ces questions, J. Bahu rappelle le *pourquoi de cette procédure* :

La finalité principale de cette auto-évaluation définie avec les contours actuels est de viser la labellisation de nos formations au niveau européen. C'est une vitrine d'activité de notre université. La COMUE est déjà là, l'objectif est de donner un peu plus de visibilité à nos formations.

Contrairement à ce qui se dit, cette auto-évaluation n'a pas pour objectif de discriminer ou de supprimer des formations à faible effectif. Cette auto-évaluation ne sert pas non-plus à définir la prochaine carte de formation.

L'enjeu de cette évaluation est important, parce qu'il faut que nos diplômés et nos formations gagnent de la visibilité au niveau national, c'est pourquoi le Président souligne qu'il souhaite que l'ensemble des formations participe à cette auto-évaluation qui n'a toutefois pas un caractère obligatoire. Ce n'est pas une question d'obligation mais d'intérêt pour l'établissement. C'est donc un projet d'établissement pour lequel le Président souhaite que chacun y participe pour la mise en valeur de nos formations. Le président affirme que bientôt les établissements mettront en place ce processus, nous avons l'opportunité d'être en avance, c'est une valeur ajoutée qu'il faut saisir. Le président envisage d'accompagner les enseignants-chercheurs qui auront participé à ce projet collectif afin de voir leur formation labellisée au niveau européen.

Les collègues soulignent que les vrais acteurs en matière pédagogique sont les enseignants. Un questionnaire lourd ne peut être considéré comme un dialogue avec le corps des enseignants pour donner plus de relief à nos formations. L'absence de dialogue constructif sur le perfectionnement de nos formations est abordée.

Jacques Bahi aborde la question du budget : *les universités ne connaissent pas leur budget... Si le budget est en baisse comment pouvoir continuer à investir dans notre patrimoine immobilier et nos formations ?*

- *Un constat important est rappelé : le ministère pousse à la territorialisation des formations et à la diminution de la fonction publique, ce contexte pourrait mettre en difficulté la formation et la recherche.*
- *Nous devons travailler sur l'attractivité européenne de notre université, Je ne souhaite pas me cantonner à une logique uniquement territoriale, le corps des enseignants-chercheurs est un corps de fonctionnaire de la fonction publique et ne pourrait devenir un corps de la fonction territoriale.*

Il y a donc un problème aussi de méthodologie qui est souligné par les collègues : il fallait mettre en place des groupes de réflexion avant d'imposer un questionnaire lourd aux enseignants.

Bilan

Pas de caractère obligatoire pour remplir ce questionnaire mais il s'agit d'une stratégie de l'établissement.

2^e point : La question de la transparence

De manière un peu plus générale, la question de l'absence de transparence sur tout ce qui concerne les primes/promotions de l'ensemble des personnels est évoquée. Quelques exemples sont mentionnés, à partir de points déjà soulevés lors du CT, où les collègues n'avaient pas eu de réponses formelles en la matière :

- lors du CT du 10 février, l'UFC a refusé l'affichage des promotions des personnels (enseignants et BIATSS) sur l'intranet

- primes exceptionnelles des TECH, ASI de décembre 2015 : nous n'avons toujours pas eu le nombre d'ETP (TECH, contractuel Tech, AI, contractuel AI) qui ont bénéficié de la prime pour pouvoir faire la division des 50 000 € (somme allouée) / nb ETP pour comprendre le montant qui a été effectivement distribué. La somme allouée était de 50k€, or d'après les informations réunies (bilan social, informations données en CT), le nombre d'ETP TECH + ASI, en comptant les titulaires à 100% et les contractuels à 90%, devrait être aux alentours de 136,30 donc la prime devrait se situer aux alentours de 366€ (50000/136,30) or la prime versée a été de 282,44€.

- qu'en est-il des rumeurs sur des primes exceptionnelles versées autres que les primes précédentes sans qu'aucune enveloppe n'ait été dégagée lors du CT de novembre 2014, comme le stipule la décision prise lors du CT du 13 mars 2014 : <http://intranet.univ-fcomte.fr/intranet/download/intranet/document/ct/pv-ct-seance-du-13-mars-2014.pdf>

proposition : « Il est proposé de mettre en place une prime exceptionnelle qui pourra être donnée à certains personnels BIATSS dès 2014 après approbation par le conseil d'administration. Cette majoration se fera dans le cadre d'une enveloppe financière consacrée répartie en deux parts, la répartition sera discutée en CT. Une part sera consacrée au versement d'une majoration de prime reconnaissant des contraintes particulières, etc. et une part à la majoration de la PPRS. »

Le Directeur général des services soumet le texte au vote, sur la base de ces modifications.

Contre : 1

Abstentions : 2

Pour : 4

- NBI : aucun affichage des critères utilisés pour donner ou refuser la NBI. Certaines attributions ou certains refus nous semblent clairement injustifiés

- Pas de mouvement interne à l'UFC permettant aux ITRF de postuler sur les postes vacants avant leur ouverture aux concours, chaque poste ITRF étant affiché au concours est ouvert avec un profil précis, il ne peut plus y avoir de mouvement après l'affichage des postes au concours contrairement aux postes AENES.

- La CPE n'a pas été consultée pour l'affichage en interne/externe/BOE des postes ouverts aux concours. Constat fait : aucun poste mis en interne pour la catégorie B et C, seuls 2 postes niveau IGE ouverts à l'université et 1 niveau IGR à la COMUE. Les personnels de catégories B et C ont déjà vu dans les dernières années très très peu de possibilité de concours du fait des postes réservés pour les concours Sauvadet, ils ont donc l'impression qu'aucune possibilité de promotion ne leur est offerte.

Le président rétorque qu'il est d'accord : il faut avoir des critères de transparence et il faut les mettre en place. Il prend sa responsabilité pour le cas de la NBI, un cas qui ne lui a pas rendu service.

Pour le reste, il s'engage à la transparence et demande à son VP, Fabrice Lallemand de répondre point par point à ces questions déjà posées lors du CT. Françoise Gazelle adressera la liste de ces questions déjà posées au CT, auxquelles Fabrice Lallemand devra répondre avec toute la transparence nécessaire.

Le président précise que dans le courrier envoyé aux enseignants-chercheurs avec les avis du CNU, l'acronyme CA ne désigne pas le Conseil d'Administration, mais le Conseil Académique de l'UFC. Un courrier leur sera envoyé pour préciser ce point.

Bilan

Des mesures doivent être prise pour rendre lisible l'affichage des critères de promotions des personnels enseignants et biatss notamment sur l'Intranet. Le dialogue est possible pour mieux afficher les mécanismes qui amènent à des décisions, notamment qu'il s'agit d'attribuer ou non une promotion quel que soit le type de promotion.

3^e point : la PEDR

Les collègues exposent au Président les méfaits de l'attribution actuelle de la PEDR tout en soulignant l'importance d'un organe national, qui se veut impartial et objectif en cette matière. Une lettre du Snesup et de l'Unsa sur le sujet a été déjà diffusée. Ils évoquent en outre des attributions qui ne respectent pas les critères décidés par le CA de l'UFC du 27 mai 2014 (64 HETD). Les imprécisions sur cette question (à savoir l'impossibilité de disposer d'une liste des noms de ceux qui ont obtenu la prime, l'absence de vrai rapport, ...) sont également portées à charge de la PEDR.

Le président commence par rappeler qu'on se fonde sur les quatre dernières années et qu'il faut considérer l'existence de deux types de prime : prime de fonction et prime liée à la qualité de l'enseignement et de la recherche. « Mon sentiment personnel : est-ce que quelqu'un qui a travaillé quatre ans, qui a fait des recherches et qui, à la fin, quand il s'investit dans une fonction administrative lourde, doit être empêché de disposer de cette prime ? »

Pour traiter cette question, il propose la réponse suivante :

D'abord il a questionné les autres présidents des universités sur le processus de l'attribution de de cette prime : chaque président d'université fait cela à sa façon. Il cite plusieurs exemples. Il considère que la meilleure réponse en terme de conseil, il la doit au Président de l'université de Montpellier à savoir que celui qui veut bénéficier de cette prime doit avoir réalisé 64 HETD. Il y a un aspect de droit. Cette règle est dorénavant applicable sur l'UFC, mais à partir de maintenant.

Pourquoi cet aspect n'a pas été respecté jusqu'alors ? Les éléments ne datent pas de cette équipe mais de l'équipe précédente. En outre, Monsieur Elouan Kergadallan rappelle l'historique de la prime en matière de décrets :

- 1990 (PEDR ancien régime), art. 7, dans le cas d'une décharge de plein droit, (décret de 84) le service est considéré comme fait, donc pas incompatible avec la PEDR
- 2009 (PES) : un courrier envoyé en 2011 du service DAJ au service DGSIP mais pas adressé aux universités précise que les 64 HETD sont obligatoires pour obtenir la PES
- janvier 2012 : une note de la DGRH envoyée aux universités continuait à donner pour instruction aux universités qu'il n'y avait pas incompatibilité entre une décharge complète de plein droit et la PEDR
- Les services RH ont reposé la question au ministère, qui désormais s'appuie sur le courrier de 2011

Les services RH de l'UFC ont fait leur travail en toute bonne foi.

Après de nombreux débats, **bilan**

Mise en place de mesures pour améliorer les processus d'évaluation de la PEDR proposées de part et d'autre :

- Mise en place d'une page intranet totalement dédiée à cet effet. La procédure et les dossiers à télécharger pour candidater seront publiés au même endroit
- La prochaine commission recherche discutera de la grille de critères ; certains experts ont fait remarquer qu'avec la grille actuelle il est beaucoup plus difficile pour un Maître de Conférences d'obtenir la PEDR que pour un Professeur
- Concernant les conditions de service, la PEDR sera dorénavant appliquée à condition que le bénéficiaire ait exercé 64 HETD.

- **Transparence de la liste globale du vivier d'experts qui attribuent la PEDR ; cette liste sera accessible après accords des dits experts.**
- **La liste des bénéficiaires sera connue à la fin de l'évaluation par la commission de recherche. Une demande d'avis sera faite à la CNIL pour savoir dans quelle mesure la liste des bénéficiaires, avec leur accord, pourrait être publiée sur l'intranet.**
- **De vrais rapports devront être rédigés par les jurys sur chaque dossier pour motiver la décision et devront être envoyés à chaque candidat en justifiant la prise de décision**
- **Pour rendre plus visible les critères d'évaluation, des appréciations statistiques de parité (MCF/PR ; femmes/hommes ; formations : SLHS / sciences...) seront accessibles**
- **Création d'une instance qui puisse recueillir les contestations des collègues après notification de la décision de non attribution pour y répondre**

Fin de la réunion.