

**REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
(CHSCTMESR)**

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Mardi 3 décembre 2019

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

**Salle Maurice Allais
1, rue Descartes
75005 Paris**

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR

★ ★ ★

Début de séance : 9 heures 30

- I. Approbation du procès-verbal du CHSCTMESR du 28 mai 2019.**
- II. Conséquences induites, pour les personnels concernés, par la dissolution des Communautés d'universités et établissements (COMUE) au 31 décembre 2019**
- III. Point inscrit à la demande des représentants du personnel :
Fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen.**
- IV. Les questions diverses.**



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE**

3 décembre 2019

séance plénière extraordinaire

**Compte rendu établi par le
secrétariat permanent du
Comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur et de la recherche
sur la base du relevé effectué par
le sténotypiste présent lors de la séance.**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) s'est réuni le 3 décembre 2019, sous la présidence M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, représentant la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Mme Christine ARNULF-KOECHLIN, sous-directrice adjointe de Monsieur Thierry DELANOË, est le deuxième membre de l'administration, au titre de la direction générale des ressources humaines (DGRH).

Les participants à cette réunion:

Les représentants du personnel (RP):

Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

pour le SNPTES	M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI
pour la FECR-CGT	M. Jean-Marc NICOLAS
	M. Victor PIRES
pour la FSU	Mme Christine EISENBEIS
Pour l'UNSA-Education	M. Philippe HERNANDEZ

Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance :

pour le SNPTES	M. Jacky NAUDIN
pour la FERC-CGT	Mme Lorena KLEIN, secrétaire du CHSCTMESR
Pour le SGEN-CFDT	M. Thierry FRATTI
Pour la FSU	Mme Marie-Jo BELLOSTA
Pour l'UNSA-Education	Mme Christine ROLAND-LEVY

Les représentants de la DGRH :

- Au titre de l'administration :
Thierry DELANOË, sous-directeur de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale

Christine ARNULF-KOECHLIN, sous-directrice adjointe de Monsieur Thierry DELANOË

- Au titre de l'hygiène et de la sécurité :
Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels
- Au titre de la médecine de prévention
Docteur Anne-Marie CASANOUE, médecin conseiller technique des services centraux de la DGRH
- Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3),
Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale
Mme Isabelle MEROLLE, adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale,
Mme Rachida TKOUB, chargée d'études au bureau de l'action sanitaire et sociale, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMESR

Autres représentants de l'administration

- DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) :
Benoît FORET sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires (DGESIP/DGRI A1)
Gérard MAILLET, sous-directeur du dialogue contractuel
Véronique VAROQUEAUX, chef du département de la réglementation (DGESIP B1-2)
 - Inspection santé et sécurité au travail
Mme Laure VILLARROYA-GIRARD, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), Coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche
 - Personnes qualifiées :
Marc RENNER, administrateur provisoire de la COMUE de l'université de Bretagne Loire
Jean-Baptiste BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

M. Delanoë ouvre la séance à 9h30.

Nous ouvrons cette séance du CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur. Je souhaite vous présenter les excuses du Directeur général qui avait souhaité présider cette séance du CHSCT ministériel, mais qui a été retenu. Je serai accompagné par mon adjointe, Christine ARNULF-KOECHLIN, qui représente la Direction générale des ressources humaines dans cette réunion.

Je souhaite la bienvenue aux membres de l'administration et de la DGESIP qui nous accompagnent ce matin dans notre travail. En particulier, Monsieur Gérard MAILLET qui est le sous-directeur du dialogue contractuel à la DGESIP et qui sera rejoint, je pense dans quelques instants, par d'autres collègues de la DGESIP, Monsieur Benoît FORET, sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires ainsi que Madame Véronique VAROQUEAUX qui est chef du département de la réglementation à la DGESIP.

Nous accueillons également, et je l'en remercie, l'administrateur provisoire de la COMUE de l'université de Bretagne-Loire, Monsieur Marc RENNER, qui a bien voulu participer à nos travaux pour faire part de son expérience à la COMUE de l'université de Bretagne-Loire et qui pourra échanger avec vous sur la question qui est à l'ordre du jour de notre réunion.

Avant de présenter l'ordre du jour, je souhaite vous informer que la séance de ce jour est enregistrée pour des fins d'élaboration et de rédaction du compte-rendu de notre réunion. Je souhaitais vous le signaler et m'assurer qu'il n'y avait pas d'objections parmi les représentants du personnel.

L'ordre du jour de notre réunion est le suivant.

I. L'approbation du procès-verbal du CHSCT du 28 mai 2019.

Nous avons, conformément à ce qui a été convenu avec la secrétaire du CHSCT, prévu de soumettre à l'approbation des représentants du personnel le procès-verbal de la séance de notre comité en date du 28 mai 2019.

II. Les conséquences induites par la dissolution des COMUE de l'université de l'établissement du 31 décembre 2019.

Nous aborderons ensuite le point pour lequel le CHSCT ministériel a été saisi par le Comité Technique ministériel (CTM) de l'enseignement supérieur et de la recherche à savoir les conséquences induites pour les personnels concernés par la dissolution des COMUE de l'université de l'établissement au 31 décembre 2019. Je vous rappelle que cette réunion est organisée à la suite du vœu adopté à l'unanimité des membres du CTM dans sa réunion du 24 octobre dernier.

III. Le fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen.

Enfin, un point est inscrit à la demande des représentants du personnel qui concerne le fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen.

IV. Les questions diverses.

Avant d'engager l'ordre du jour, est-ce que vous avez des déclarations préliminaires ?

Pas de déclarations préliminaires, je vous en remercie.

I. L'approbation du procès-verbal du CHSCT du 28 mai 2019.

M. DELANOË, Président

Je vous propose donc de procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 28 mai 2019. Vous l'avez reçu et il a été recueilli à la DGRH avec l'accord de la secrétaire et des représentants du personnel. Y a-t-il des objections ?

Représentant de la FSU

Oui, Monsieur DELANOË, vous avez noté que le Directeur général devait venir présider et qu'il avait été empêché. Je vous rappelle que le décret dit que le CHSCT, en principe, est présidé par la Ministre auprès duquel il est institué. J'aimerais donc qu'il soit fait mention au procès-verbal du 28 mai 2019 que Madame WAGNER était représentante de la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, empêchée.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie pour votre observation. C'est une observation de nature récurrente qui est exprimée à l'occasion de l'examen des procès-verbaux des séances du CHSCT ministériel. Je ferai la même réponse. La Ministre est représentée au sein du CHSCT ministériel par le Directeur général ou, par délégation, la chef de service ou le sous-directeur compétent en la matière. A ce titre-là, nous ne mentionnons pas sur le procès-verbal qu'il s'agit de représentation de la Ministre, empêchée.

Y a-t-il d'autres observations sur le procès-verbal ? S'il n'y en a pas, je le soumetts aux votes. Qui vote pour l'adoption du procès-verbal ? Quatre voix. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Une voix. Je vous remercie.

Le procès-verbal de la séance du CHSCT MESR du 28 mai 2019 est approuvé (quatre voix pour et une abstention).

II. Conséquences induites pour les personnels concernés par la dissolution des Communautés d'Universités et Etablissements (COMUE) au 31 décembre 2019

M. DELANOË, Président

Je vous propose que nous passions à l'examen du deuxième point à l'ordre du jour qui est dédié au sujet pour lequel le CTM a souhaité saisir le CHSCT et qui concerne les conséquences induites pour les personnels concernés par la dissolution des COMUE au 31 décembre 2019. Je souhaite céder la parole aux représentants du personnel qui, je pense, peuvent peut-être nous apporter une explication sur les préoccupations qui sont les leurs sur ce sujet. Ensuite, nous ferons une présentation de la façon dont nous avons travaillé du côté de l'administration sur cette question. Est-ce que quelqu'un souhaite prendre la parole ?

La secrétaire

Les représentants du personnel qui devaient faire cette intervention ne sont pas arrivés. Je vais donc la faire. Il semblerait que, suite à la décision de passage en établissements expérimentaux, des COMUE vont être dissoutes au 31 décembre et que toutes les précautions n'ont pas été prises concernant le reclassement des personnels composant ces COMUE. Il n'y a pas eu d'analyse des risques par rapport au devenir et au reclassement. Toutes les consultations n'ont pas été effectuées auprès du comité technique ministériel (CTM) et de tous les CHSCT concernés. La situation de souffrance suite à ces reclassements est parfois non reconnue sur des contrats pour des personnels en situation de précarité. Il y a eu, par endroits, des situations très compliquées pour les agents, un stress important, des agents qui avaient l'espoir d'être pérennisés ou reconduits dans leurs contrats à durée déterminée (CDD), mais qui ne l'ont pas été par la suite et ceux qui devaient être reclassés n'ont eu que très tard l'information sur le poste sur lequel ils allaient être reclassés.

Les membres du CTM nous ont fait un focus sur plusieurs sites.

- Centre-Val de Loire

Il y a douze personnels en CDD. Ce sont des contrats signés par l'Académie qui n'ont pas été reconduits. La fin des contrats était à août 2019 ou à décembre 2019. Il y a eu deux personnes titulaires qui ont été transférées dans les universités d'autour et affectées le 1^{er} décembre 2019.

- Lille-Nord

Le nombre de personnes concernées est d'environ 400 avec presque 200 agents. Il y a 43 CDD, dont 25 recrutés sur des ressources propres. Concernant le reclassement, il y a eu des missions non reprises par l'université de Lille. Il y a eu des transferts de mission au Rectorat. Il y a eu deux agents, dont un CDD, qui ont vu un arrêt définitif de leur mission à partir du 1^{er} janvier 2020. Il y a eu un agent qui a quitté la commune pour être reclassé ailleurs et l'autre sans aucune proposition à ce jour. En ce qui concerne le pôle scientifique, il y a eu un arrêt définitif de la mission à partir du 1^{er} janvier pour trois agents, deux agents en contrat à durée indéterminée (CDI) qui ont été repris et un CDD qui n'a pas encore eu de proposition. Pour l'ensemble des agents de la commune, 41 sont en attente d'un repositionnement et 8 ont prévu de quitter l'établissement au 1^{er} janvier. Les personnels concernés par ce repositionnement de poste sont généralement ceux qui sont aux supports DGS, affaires juridiques, administratif, DSI, DAF, service facturier, agence comptable, DRH et communication.

Voilà la teneur des informations que nous avons reçues de la part des membres du CTM. Il y a des collègues qui sont arrivés et qui pourront éventuellement compléter par rapport aux informations que nous avons eues de notre côté.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie Madame KLEIN. Evidemment, j'inviterai les autres représentants du personnel à prendre la parole pour ceux qui le souhaiteront. A ce stade, un point d'information sur ce qui a été réalisé après le vœu adopté par le CTM sur cette question. Nous avons fait un point avec la DGESIP. On a élaboré ensemble un tableau de bord des dissolutions de COMUE qui sont en cours. La situation actuelle est marquée par une concentration des dissolutions autour du 31 décembre 2019. Il y a six opérations qui sont identifiées pour lesquelles aussi bien la DGESIP que la DGRH ont mis en place un suivi auprès des responsables de ces COMUE, que ce soit l'administrateur provisoire ou que ce soient les directeurs généraux des services ou les directeurs des ressources humaines concernés. Et ce, de manière à pouvoir identifier les points clés à résoudre et de manière à assurer l'affectation des personnels à partir du 1^{er} janvier 2020 et la continuité de leurs paies bien entendu entre décembre 2019 et janvier 2020, c'est notre préoccupation première. Tout ne sera peut-être pas réglé immédiatement, mais un certain nombre de réponses sont en cours d'être apportées. On va faire le point si vous le souhaitez COMUE par COMUE puisque nous avons ce point à jour de la situation sur ces dissolutions.

La deuxième chose que je souhaite vous dire est que nous avons eu un échange avec les DRH des établissements d'enseignement supérieur la semaine dernière qui ont été réunis en séminaire. Parmi eux, il y avait bien évidemment les DRH des établissements qui sont concernés par ces dissolutions et nous leur avons indiqué que, d'une part, la DGRH était bien entendu à leur disposition pour les accompagner ; et, d'autre part que les Rectorats constituaient l'accompagnement de proximité à privilégier pour toute question concernant la situation des personnels quel que soit leur statut. On sait que, selon leur catégorie statutaire, ils relèvent d'une gestion déconcentrée au niveau du Rectorat ou d'une gestion nationale au niveau de la DGRH. Néanmoins, il est pour nous essentiel que l'accompagnement du Rectorat soit plein et entier pour la totalité des personnels même si nous assurons au niveau ministériel à la DGRH ce suivi notamment pour prendre les arrêtés d'affectation qu'il nous revient de prendre. Ce sont les éléments de gestion au quotidien.

Comment souhaitez-vous que nous procédions ? On peut peut-être faire un état des lieux COMUE par COMUE de façon à vous dire où nous en sommes de manière à partager l'information.

On va commencer par Bordeaux-Aquitaine et je terminerai par l'université de Bretagne-Loire et nous céderons la parole à notre collègue Marc RENNER qui interviendra sur ce sujet.

Aujourd'hui, la situation de Bordeaux-Aquitaine est la suivante :

- Un administrateur a été nommé assez récemment pour l'ensemble des personnels qui sont concernés. La continuité sera assurée pour le mois de janvier parce que la bascule sur les nouveaux établissements ne se fera pas pour le 1^{er} janvier 2020, mais un peu plus tard compte tenu de l'entrée un peu tardive dans les opérations de dissolution. Pour le passage à janvier 2020, c'est totalement sécurisé pour les personnels de la COMUE Bordeaux-Aquitaine.
- Il y a quatre agents de la filière ITRF qui sont concernés par les opérations de dissolution de la COMUE Bordeaux-Aquitaine. Pour deux d'entre eux, la situation est d'ores et déjà réglée, ils sont affectés à l'Université de Bordeaux. L'un des agents est en congé maternité, les contacts seront à venir avec cette personne pour voir avec elle quelles sont ses perspectives d'affectation. Pour le quatrième agent, il y a un désaccord actuel sur son affectation et des propositions sont en train de lui être faites pour trouver une réponse à sa situation actuelle. Si le désaccord persiste de façon à ne trouver aucune solution, il sera recouru à une affectation provisoire ce qui a déjà été le cas pour un agent dans une autre commune qui a l'intérêt de garantir à l'agent une stabilité pour quelques mois le temps que les choses se décanent et que la situation puisse être entérinée de manière pérenne après un accord sur son affectation.

- Il y a des agents contractuels qui sont en contrat à durée déterminée qui arrivent à échéance à la fin de l'année 2021. Ce sujet n'est pas d'une actualité immédiate même si ce sujet sera bien évidemment suivi par l'administrateur de la COMUE et par les équipes sur place de façon à pouvoir accompagner ces agents au-delà de leur fin de contrat, mais, celle-ci, encore une fois, est assez lointaine.

Représentant du SNPTEs

Leur contrat se finit fin 2021. La COMUE disparaissant, comment ça se passe ?

M. DELANOË, Président

Le contrat sera maintenu. Il y a des reprises de contrat par un établissement.

Représentant du SNPTEs

Ils seront donc réaffectés dans un établissement.

M. DELANOË, Président

Oui, il y aura une réaffectation.

Représentant de UNSA-Education

Je crois que c'est l'une des difficultés pour ceux qui ne savent pas vraiment où ils vont aller. C'est l'inquiétude.

M. DELANOË, Président

Je l'ai dit. On va au-delà du mois de janvier. La dissolution de la COMUE ne se terminera qu'au premier semestre 2020.

Représentant du SNPTEs

Combien de contractuels sont-ils concernés ?

M. DELANOË, Président

Voici un point de situation.

- COMUE du Centre-Val de Loire

Deux personnels ITRF sont concernées. Les arrêtés de réaffectation de ces deux agents ont été pris hier et ont été transmis à la COMUE. Désormais, il convient que le Rectorat procède à la cessation de paiement pour que le relais soit pris par l'université de Tours qui est l'université qui les accueille à partir du mois de janvier.

- COMUE de Languedoc-Roussillon

Nous avons quatorze situations individuelles à prendre en compte. Les quatorze situations ont fait l'objet d'arrêtés d'affectation par la DGRH, y compris un agent qui ne souhaite pas rester à Montpellier et qui a demandé une affectation dans une autre région. Pour l'instant, il ne peut pas partir parce qu'il n'y a pas de poste pour l'accueillir, mais sa situation est repérée et cet agent a fait l'objet d'un arrêté d'affectation provisoire au Rectorat de Montpellier pour sécuriser sa situation. Cet agent bénéficie d'un arrêté lui permettant d'être pris en charge par le Rectorat de Montpellier dans l'attente d'obtenir sa mutation ultérieurement dans la région Rhône-Alpes puisque c'est sa demande. Nous avons également demandé que des contacts soient établis par le Rectorat avec la Direction départementale des finances publiques pour assurer le fait que les agents seraient payés au mois de janvier sur leur nouvelle

affectation et à 100 %. Ceci nous a été confirmé et il n'y a pas d'alerte particulière. Les situations des agents sont considérées comme résolues pour les ITRF en poste à la COMUE de Languedoc-Roussillon.

Représentant de la FSU

Vous parlez là des réaffectations, mais avez-vous des informations sur l'activité des agents ? Pour la suite, si vous avez des informations sur leurs activités, est-ce que vous pourrez nous les transmettre ? Nous aimerions savoir si les postes changent.

M. DELANOË, Président

Aujourd'hui, nous sommes concentrés sur ce qui nous semble être l'essentiel, c'est-à-dire assurer aux agents une affectation et un salaire. En aucun cas, il ne doit y avoir de perte d'affectation pour qui que ce soit et, a fortiori, une rupture dans le versement du salaire. C'était important puisque nous sommes tard dans l'année. On a été saisi dans l'affaire tardivement et il y a une concentration d'opérations à un moment de fin de gestion budgétaire. C'est donc un moment qui se caractérise par un calendrier plus contraint pour les prises en charge en paye puisque les payes du mois de janvier sont bouclées à la fin de cette semaine, le 4-5 décembre, et qu'on ne pourra plus ensuite prendre en charge les payes des agents. Pour nous, la préoccupation première était donc de faire en sorte que tout le monde soit payé. Vous allez me dire « c'est un peu sommaire », mais on y est allé étape par étape. A la DGRH, on n'aura pas d'éléments d'informations aujourd'hui complémentaires sur la nature des activités des postes qui sont offerts aux agents. On verra autour de la table s'il y a d'autres éléments d'informations disponibles, mais en tout cas, il n'y en a pas chez nous compte tenu de la priorité que nous nous sommes fixée sur cette situation.

Représentant de la FSU

Est-ce que, par la suite, il y aura la possibilité d'envisager une affectation plus proche de ce que les agents veulent faire ou faisaient avant ?

M. DELANOË, Président

De façon générale, nous vous signalons les désaccords dont nous avons connaissance. En l'absence d'information contraire, nous considérons que l'affectation s'est faite en accord avec l'agent. Il n'y a pas de révision d'affectation sauf à vouloir participer ultérieurement à une mobilité, mais c'est un autre sujet. Aujourd'hui, les seuls cas de désaccord existant sont ceux qui nous ont été dûment signalés et qui se caractérisent soit par l'agent dont j'évoquais le désaccord à Bordeaux-Aquitaine en début d'intervention, soit par la personne qui souhaite faire un mouvement vers la région Rhône-Alpes et qui, aujourd'hui, a reçu un arrêté d'affectation provisoire pour sécuriser sa prise en charge en paye.

- COMUE Lille-Nord de France

Les contacts sont toujours en cours. Nous n'avons pas d'informations sur des difficultés particulières. Il y a un nombre particulièrement important sur cette COMUE. Je pense que nous aurons d'ici ce soir, ou demain, des informations complémentaires, Gérard me fait signe qu'il en a.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

J'en ai reçu ce matin.

M. DELANOË, Président

Très bien. On est vraiment au jour le jour sur ces éléments. Chaque matin, nous faisons un point précis sur la question.

- **COMUE Sorbonne-Paris Cité**

C'est également une COMUE en dissolution au 31 décembre 2019 pour laquelle aucun sujet de réaffectation ne nous a été signalé.

- **COMUE de l'université de Bretagne-Loire :**

Les choses sont en cours. Je vais laisser la parole à Marc RENNER assez rapidement. Il y a une caractéristique dans cette COMUE, c'est qu'il y a des agents ITRF qui sont détachés sur contrat. Les établissements reprennent les agents sur le contrat existant. Les contrats COMUE sont transférés aux établissements qui vont récupérer en quelque sorte l'activité et le personnel de la COMUE. Voilà ce que j'ai comme éléments à ce stade sur la COMUE université de Bretagne-Loire.

Je crois qu'il y a quatre personnes qui sont concernées. Il y a trois personnes qui sont détachées sur contrat et une quatrième personne qui est actuellement en disponibilité et qui n'exerce pas au sein de la COMUE. On est en train de faire le point également au jour le jour sur la situation dans cette COMUE.

Voilà, la situation dans les six COMUE qui sont concernées par une dissolution. Il y a peut-être des compléments d'information sur Lille-Nord de France, Gérard, si tu as des éléments. Après, je passerai la parole à Monsieur RENNER.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

J'ai reçu un certain nombre d'informations hier soir et ce matin que j'avais sollicitées à plusieurs reprises parce que je voulais faire le point le plus exhaustif et provisoirement définitif avant la réunion de ce matin.

Je vais reprendre les items que tu as développés concernant la paye. La paye de janvier sera assurée par la COMUE pour les titulaires d'où le fait qu'il n'y ait pas eu de réaffectation formelle par la DGRH. En effet, c'est une COMUE, vous le savez, qui est très compliquée dans la mesure où il y a beaucoup de monde et qui porte beaucoup de choses, notamment à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) mais pas que l'INSPE, le plan campus, etc. Il a fallu regarder les choses de près pour transférer ces activités. Par chance, tous ces agents ont été transférés à l'université de Lille ce qui nous simplifie les choses. Sinon, s'ils avaient été transférés sur autant d'établissements, cela aurait été très compliqué, notamment comptablement pour arrêter les comptes et donner à chacun ce qui lui revenait. C'était très complexe. On s'est focalisé sur le fait que c'est l'université de Lille qui reprenait, c'est-à-dire qu'il y a une mission qui est reprise par le Rectorat à l'observatoire et il y a quelques missions qui s'arrêtent et j'en parlerai tout à l'heure. Les missions « développement durable » et « culture scientifique » qui s'arrêtent étaient assumées par la COMUE. Je vais vous dire ce que vont devenir ces personnes qui assuraient ces missions. La paye sera assurée par la COMUE pour les titulaires et pour les contractuels qui seront repris par l'université de Lille au 1er janvier. Tout a été prévu comme cela.

Concernant les affectations, tous ceux qui étaient à l'INSPE restent à l'INSPE. C'est un service qui est intégré à l'université de Lille, il n'y a donc pas de changements. Pour ceux qui occupaient des fonctions simples de la COMUE, le niveau d'information que j'ai est assez précis. Comme je vous l'ai dit, ils seront, à quelques exceptions près évoquées tout à l'heure et notamment la personne qui ira au Rectorat à l'observatoire de la vie étudiante, à l'université de Lille. Ils sont en cours de positionnement sur les postes. Pour l'affectation des personnels dont les périmètres de mission demeurent les mêmes, les personnels reçoivent un courrier aujourd'hui pour leur dire qu'ils restent effectivement sur la mission qu'ils avaient dans la COMUE. Pour les autres, c'est-à-dire une quarantaine d'agents dont les profils vont évoluer, des discussions sont en cours. Tous les postes ont été proposés. A chacun ont été proposés un ou plusieurs postes. Les entretiens ont eu lieu la semaine dernière et il y a encore quelques entretiens en cours. Nous garantissons que tous les personnels devront avoir une affectation conforme

à l'un de leurs vœux. Il n'y a pas de sujet à ce niveau. Il reste à affecter quelques personnes encore, qui sont reçues en ce moment, par exemple, la DGS de la COMUE, c'est un poste important. On va lui proposer un emploi fonctionnel d'administrateur et il faut qu'elle se positionne sur ce poste bien sûr d'autant que c'est en cours de discussion. Il y a un certain nombre de personnes comme cela. Également, il y a les deux personnes qui s'occupaient de missions qui disparaissent dans la nouvelle configuration qui vont être reçues et à qui on va proposer une mission au sein de l'université de Lille.

Voilà l'état actuel de mes informations.

Représentant du SNPTES

Ça représente combien de personnes ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Je vais décomposer parce que c'est compliqué. Globalement, il y a 400 agents dans la COMUE. Là-dessus, vous aviez 233 BIATSS, 176 personnels titulaires, 57 agents contractuels et des enseignants-chercheurs puisqu'à l'INSPE, il y en a 166. Par rapport à ce que je vous ai dit, la totalité des BIATSS sont repositionnés dans l'université de Lille. Certains, une quarantaine, avec un profil de poste qui évolue et quelques-uns qui sont encore en cours de discussion, notamment sur les missions qui sont abandonnées, mais dont les personnes vont être reprises sur d'autres missions. Je vous ai cité le cas de la DGS puisqu'évidemment, la DGS de la COMUE ne va pas devenir la DGS de l'université de Lille donc il faut lui proposer un autre poste. On lui propose un poste d'administrateur, mais elle n'a pas donné son accord. Quand je compte, ceux qui n'ont pas à ce jour de poste définitif et ferme avec leur accord, j'en compte sept et la quarantaine d'agents qui va voir son profil de poste modifié, mais ceux-là ont donné leur accord pour être affectés à ces postes au profil en évolution.

M. DELANOË, Président

Très bien. Merci beaucoup. Je passe la parole à Monsieur RENNER pour la COMUE de l'université de Bretagne-Loire.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Merci Monsieur DELANOË de m'avoir invité par rapport à la dissolution de COMUE et notamment la question de la reprise des personnels. Si cela ne vous ennuie pas, je vais vous donner les éléments de contexte tout en vous disant bien que je pense qu'il n'y a pas de COMUE qui se ressemble et le cas de l'université de Bretagne-Loire (UBL) est un cas particulier. Le contexte de l'UBL, géographiquement, est complexe car il y a deux régions. D'ailleurs, c'est une COMUE bi-régionale qui a été créée à l'époque où l'on pensait que les régions de Bretagne et de Pays de la Loire allaient fusionner et qu'elles n'ont pas fusionné. C'est sans doute là que le problème a commencé, ou l'un des problèmes. Personnellement, j'ai pris l'administration de cette COMUE au 1^{er} mars après dix ans de direction de l'INSA de Strasbourg et avant de dire « oui », j'avais quelques minutes pour me décider. J'ai juste demandé quelle était la situation des personnels. On m'a dit que l'âge moyen était inférieur à 35 ans, que les trois quarts quasiment étaient des catégories A et que le turn-over depuis 2016 était de 30 % par an. On était donc déjà dans quelque chose de très « mourant ». Par ailleurs, j'ai quand même demandé le dernier décompte financier qui me permettait de voir qu'on aurait les moyens pour mener cette dissolution sans avoir en plus un problème financier, ce qui n'était pas négligeable.

Géographiquement, c'est Brest, Lamballe et Rennes, pour la Bretagne, Angers, Le Mans et Nantes pour les Pays de la Loire. C'est complexe et on s'est réunis beaucoup avec l'ensemble des membres en visioconférence. Il y a 24 membres, c'est très vaste. Il y a sept ministères concernés par la COMUE. Il y a une dissolution pour la création du développement de quatre sites infra-régionaux, la plaque rennaise, celle de Lorient-Rennes-Brest, Bretagne Occidentale et Sud, la plaque nantaise et la plaque

Angers-Le Mans avec des configurations expérimentales diverses. Aujourd'hui, l'une est aboutie, la convention de coordination territoriale Lorient-Rennes-Brest et trois sont en chantier à Nantes, Angers-Le Mans et Rennes.

Pour vous donner une idée de la complexité, on a vite compris que le transfert allait se faire sous forme de transfert d'activités et de maintien d'une coordination régionale et bi-régionale, c'était la volonté des acteurs. La création d'une équipe « projet » qui allait accompagner la dissolution nous a beaucoup aidés. L'UBL était un train en pleine vitesse. Pour vous donner un exemple, au 1^{er} septembre, nous avions 400 conventions actives. Il en reste 200 aujourd'hui qui vont être transférées à l'université de Rennes 1 qui est reprenneuse des biens, droits et obligations. L'équipe « projet » est composée de sept personnes et elle va aussi accompagner les contrats de cinq personnes en plus. Il n'y avait que des contractuels et même les titulaires de la fonction publique étaient contractuels à l'UBL, dont six des ministères, quatre du MESRI, un du ministère des Solidarités et de la Santé et un du ministère des Armées. Les huit autres relèvent du territorial que ce soient des agglomérations ou des régions.

Comment cela se passait-il ? L'Etat versait à l'université de Rennes 1, d'une part, le socle des emplois puisqu'on a vu ce plafond d'emploi augmenter pour la COMUE ; et, d'autre part les moyens correspondants et c'est l'université de Rennes 1 qui reversait par convention chaque année à la COMUE qui embauchait le personnel contractuel. Nous avons géré de manière uniforme l'ensemble de ces contractuels.

Combien sont-ils ? A mon arrivée, il y avait 103 personnels embauchés par l'UBL et sur ces 103, il faut en distinguer 13 qui relèvent de contrats doctoraux et des personnels de renfort à très courte durée que je qualifierais « d'intérimaires ». Ce sont des contrats sur trois mois pour du renfort spécifique. Ce qui fait qu'on avait à gérer 90 personnes. Sur ces 90 personnes, nous avons aujourd'hui un plan de reprise sur 76 puisque 14 personnes ont elles-mêmes trouvé d'autres emplois, d'ailleurs, souvent, dans les établissements proches qui relèvent du plan de reprise. Ils ont donc choisi un autre chemin pour finalement arriver au même endroit, mais c'est très bien. Nous n'avons découragé personne, rassurez-vous. Au contraire, nous les avons accompagnés. Sur les 76 personnes restantes, 70 font partie aujourd'hui de la reprise et 6 ont vu leurs contrat, délégation ou détachement s'arrêter au 31 décembre 2019 et ceci leur a été signifié avant le 30 septembre en respectant bien entendu le délai de prévenance de trois mois. C'était soit les derniers arrivés où les contrats avaient débuté il y a peu de temps, soit des personnels qui étaient détachés, mais qui retournent dans leurs établissements. Ce qui est très rassurant, c'est que, parmi les quatre, nous savons déjà qu'il y en a deux qui ont déjà retrouvé un emploi et deux autres qui nous disent qu'aujourd'hui, ce n'est pas pressé et qu'ils prennent un peu de temps pour réfléchir. Nous suivons bien entendu ces personnels. Les 70 autres, aujourd'hui, ont quasiment tous leurs lettres d'engagement. Je suis prudent quand même, il nous reste 2 situations particulières aujourd'hui que l'on suit d'ailleurs parce que je pense que ce n'est pas correct que nous soyons aujourd'hui le 3 décembre et qu'à l'entame du 1^{er} janvier, deux personnels n'ont pas de lettre d'engagement précise. Ce sont des situations très particulières.

C'est un objet développé par la COMUE, un plug in labs qui va être repris par la Société d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT), et c'est la SATT qui va reprendre un ou deux des personnels. C'est une filiale des universités pour laquelle l'UBL est actionnaire principal et ce sont 24 membres et actions que nous avons cédés à treize établissements pour le 1^{er} janvier. C'était un gros morceau du travail. Ça va se faire. Aujourd'hui, on peut donner une assurance à ces personnes sauf que la lettre signée ne peut arriver qu'après le passage du conseil d'administration de cette SATT. L'aspect typique de cette dissolution de COMUE, c'est que nous ne sommes que sur des cas particuliers que nous avons traités en grande masse avant l'été. Ce qui a vraiment permis d'avancer plus vite, c'est que la conseillère de la Ministre a annoncé aux établissements quels étaient les emplois transférés aux établissements ; cette même personne est devenue DGESIP aujourd'hui, elle continue donc à suivre le dossier. Anne-Sophie BARTHEZ est d'ailleurs elle-même directement, je tiens à le dire, en lien avec les représentants

du personnel qui lui écrivent par email depuis le mois de mars, pas toutes les semaines, mais c'est quand même assez régulier entre elle et les RP. Nous, nous traitons au fur et à mesure.

Nous sommes en configuration CHSCT et c'est intéressant parce que je pratique l'anticipation, je réunis CT, CHSCT ensemble de manière informelle et ensuite, nous avons des réunions formelles CT, CHSCT depuis le mois de mars. On avait plus ou moins une réunion par mois, récemment septembre et octobre à l'échelle CT, CHSCT. On essayait donc de maintenir un dialogue qui n'était pas toujours facile parce que, forcément, nous sommes sur du temps qui est toujours trop long pour les personnels, c'est vraiment un combat. Trop de temps lents, trop de temps courts, c'est trop long pour les personnes qui auraient voulu y voir clair beaucoup plus rapidement et trop court pour nous parce que les freins administratifs des sept établissements repreneurs et les dialogues à mettre en place sont très longs.

J'ai vu des personnels en détresse au mois de juillet qui me disaient « on préférerait que vous nous disiez aujourd'hui que je suis licencié plutôt que de me dire qu'il y aura sans doute une solution pour nous demain qui va se dessiner en septembre ou en octobre ». Je dis « non, je ne peux pas vous dire qu'on va vous licencier aujourd'hui, gardez le courage, nous trouverons des solutions, mais il nous faut ce temps ». L'été a été difficile parce qu'à peine nous avons ces emplois au 19 juillet que la trêve estivale a marqué un coup d'arrêt. On a repris le 19 août et, honnêtement, le 20 septembre avec ma DRH, j'étais vraiment en très grande hésitation « est-ce qu'on lance un plan général majeur avec des licenciements avec l'accompagnement qui va avec ou est-ce qu'on va vraiment y arriver ? ». C'est l'après-midi du 20 septembre où il y a eu une prise de conscience de la plupart des universités repreneuses et qui nous ont dit « maintenant, il faut accélérer le processus ». Heureusement que nous avons l'université de Nantes qui était motrice. On a toujours pu donner l'état de ce que nous faisons avec Nantes, mais hélas sur 17 emplois, le gros du morceau était ailleurs et ensuite, les exemples ont été suivis.

La grande difficulté de cette COMUE, c'est qu'il y a une très grande dissymétrie géographique. Plus de 47 % à près de 50 % des personnels sont affectés à Rennes sur les sites rennais. C'était un morceau non négligeable à Nantes et très peu finalement à Lorient-Vannes-Brest et à Angers et Le Mans. Or, quand l'Etat stratège a réparti les emplois, et je comprends très bien les décisions de l'Etat à ce niveau-là, ces emplois n'ont pas été mis que là où il y avait des agents libres. Ils ont été mis et répartis de manière à avoir une stratégie de développement future. Toute notre difficulté a été de faire coller la reprise des personnels là où il y avait des emplois et de faire entrer dans les différentes chaussures ces pieds qui étaient des fois un peu trop gros. Aujourd'hui, je pense que nous y sommes arrivés avec beaucoup de dialogue. Il y a très peu de déplacements géographiques. Il n'y a que de la coordination régionale et bi régionale pour des cadres A de haut niveau. Il y a notamment, sur la formation doctorale, un problème géographique avec aujourd'hui une affectation à Brest, Angers et au Mans alors que les personnels continueront à exercer à Rennes et à Nantes pour ne pas les déplacer, mais avec une volonté bien entendu de remédier à cela à la fin du contrat en cours. C'est en discussion avec les agents concernés. Je ne sais pas si je vous ai tout dit.

Concernant la paye de janvier, j'ai vérifié hier. Aujourd'hui, on est sécurisés à 95 % sûr de la paye de janvier. Là où ce n'est pas fait, évidemment, il y aura un acompte qui sera assez proche de la paye quand même et une régularisation dès le mois de février. D'ailleurs, l'UBL continuera à verser aussi les salaires ou les compléments de salaire en janvier tout simplement pour éclaircir le dispositif de paye parce qu'avec la rémunération, il y a aussi des compléments qui peuvent arriver le mois suivant.

Nous accompagnons, et c'est là que je disais qu'il fallait quand même vérifier que l'UBL en a bien les moyens, les établissements qui reprennent des personnels en leur reversant intégralement les comptes épargne temps les congés, c'est en cours. Nous provisionnons dans les établissements aussi les sommes nécessaires pour d'éventuels licenciements parce que je vous rappelle que la loi de 1983 pour le transfert de personnels dans le cadre du transfert d'activité dit que les personnels sont transférés

avec leurs contrats, la rémunération doit donc rester la même, voire être supérieure dans certains cas. En revanche, si les personnels refusent la lettre d'engagement, c'est l'université qui les reçoit qui les licencie, ce n'est pas l'UBL. Il faut donc accompagner aussi les établissements pour d'éventuels licenciements. Nous avons statistiquement évalué ces risques en fonction du type d'activité et d'acceptation des personnels. Tous les personnels n'acceptent pas les postes, il y en a peu, mais quelques-uns refusent. Ils seront donc licenciés par l'université qui les reprend. Ils ne seront pas démissionnaires, c'est là que la loi de 1983 protège les personnels. Tout cela est en route aujourd'hui pour que ces transferts se fassent.

Nous avons passé un marché au mois d'août, qui a pris effet au 15 septembre, d'accompagnement de l'ensemble des personnels qu'ils soient repris, pas repris, ou s'ils démissionnent pour prendre un autre emploi. Tout le monde a bénéficié de ce marché en termes de bilan de compétences et professionnels et en accompagnement en outplacement, comme on dit aujourd'hui, à des placements externes au plan de reprise. Finalement, une petite moitié a profité de bilans de compétences, sans aller plus loin dans ce marché. Il y a eu deux sociétés en Bretagne et deux sociétés en Pays de la Loire. Les membres de l'UBL ont un peu réagi quand on a passé ce marché parce que, quand on l'a passé en septembre, on ne savait pas trop vers où on allait et nous avons passé un marché dans l'hypothèse où la totalité du personnel devait être traitée. C'était quand même un marché lourd d'un point de vue financier. Aujourd'hui, on voit qu'on dépensera probablement le tiers de ce qui était envisagé.

Enfin, nous avons, en termes de dédommagements, versé une prime à l'ensemble des personnels pour compenser aussi ce qu'ils vivaient pendant cette année qui, bien entendu, nous l'avons bien vu, était difficile à vivre et, sans doute, encore difficile aujourd'hui. En effet, si la plupart poursuivent leur activité, ils la poursuivent dans un autre environnement et certaines activités s'arrêtent de fait parce que, toutes les activités de la COMUE, je pense notamment à de la communication spécifique à la COMUE, n'existent plus et dans ce cas-là, il y a un vrai changement professionnel également.

Voilà un peu où nous en sommes. Je ne cherche pas du tout à vous dire que tout est rose à l'UBL. Nous déroulons un plan, le mieux possible. Nous vivons bien entendu pleinement la courbe de Pareto qui nous montre qu'avec 20 % des moyens, on peut résoudre 80 % des situations, mais que les 20 % des situations restantes nécessitent beaucoup d'énergie. Les deux derniers, je peux vous le dire, en nécessitent encore aujourd'hui.

Ceci a pu se faire à mes yeux parce qu'on a une équipe RH de quatre personnes qui travaillent là-dessus en permanence même si l'une d'elles nous a quittés pour un congé maternité. Nous ne sommes plus que trois en permanence en lien avec les équipes RH des établissements, certains plus vertueux qui ont commencé plutôt. Mais, finalement, tout le monde est rentré dans l'ordre et a suivi ce mouvement.

Si aujourd'hui, vous interrogez les personnels, je pense qu'il y aura encore du mécontentement peut-être plus sur le principe même d'avoir dissous cette COMUE en pleine vitesse. Je crois que c'est ça que les personnels ne peuvent pas admettre aujourd'hui, cette décision assez brutale de toute l'équipe, Président et Vice Président de la COMUE. L'administrateur arrive et fait ce qu'il peut. Et il y a des sites intra régionaux qui se mettent en place avec toute la difficulté de la mise en place de la nouvelle structure. Forcément, les personnels sont interrogatifs par rapport à cela. Aujourd'hui, je n'arrête pas de le dire aux personnels, ce n'est plus le moment de regarder dans le rétroviseur. Nous allons organiser une réunion le 9 décembre avec les établissements repreneurs pour que tout le monde prenne conscience d'avec qui il va travailler, il y a beaucoup de contacts. Tout le personnel de l'UBL reprendra le 6 janvier partout en même temps et leur accueil est aujourd'hui en train de se mettre en place de sorte qu'ils ne débarquent pas. Tout est en place. Les personnels emporteront leurs données et leurs téléphones pour celles et ceux qui sont équipés d'un téléphone mobile. Tout ce transfert est en train de se mettre en place pour déstabiliser au minimum les personnels qui sont en voie de transfert et surtout

pour éviter que le 6 janvier, ils se demandent exactement ce qu'ils vont faire et avec qui. « Qui sera mon supérieur hiérarchique et comment ça va se passer ? », c'est ça qui est en train de se mettre en place aujourd'hui.

Bien entendu, à côté du personnel, nous dissolvons aussi les biens de la COMUE avec un transfert de partenariat public/privé extrêmement lourd. C'est une enveloppe de cent millions d'euros, quatre bâtiments sur un Partenariat public-Privé de 25 ans qui sera transféré dans un GIP numérique qui est aussi en train d'être constitué. Gérard en sait quelque chose puisque nous travaillons en lien très étroit avec différentes directions sur cette question-là et ce GIP accueillera aussi six des personnels.

Je suis complètement ouvert à vos questions puisque j'imagine que vous avez des questions précises.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie beaucoup Monsieur RENNER pour la qualité de votre présentation qui illustre bien l'extrême complexité des opérations liées à la dissolution de cette COMUE. Vous avez bien souligné en particulier le fait que la marche n'est pas modélisable, chaque COMUE étant un cas particulier sur le plan territorial, sur le projet de l'établissement ou le nombre de personnels concernés. Vous avez bien illustré aussi la nature des efforts qui sont conduits et la difficulté à laquelle vous pouvez être confronté dans la réalisation de ces efforts.

Représentant de UNSA-Education

Merci beaucoup pour cette présentation et ces données sur votre UBL. Vous avez été précis et c'est intéressant pour nous de vraiment comprendre comment ça se passe. J'avais deux questions. La première, vous nous avez dit qu'un certain nombre d'agents restaient physiquement à leur poste tout en ayant un poste ailleurs. Pouvez-vous apporter des précisions par rapport à ça ? La deuxième question, c'est sur les six qui ne sont pas repris.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Cette décision, nous avons dû la prendre relativement en amont étant donné qu'il y a un délai de prévenance pour les personnels contractuels qui est de trois mois. Si nous avions pu le faire aujourd'hui, nous aurions peut-être pu passer à quatre. Effectivement, sur ces six agents-là, il y a un ingénieur pédagogique qui retourne dans son université, l'autre est un personnel administratif en détachement qui retourne aussi dans son établissement. Sur les quatre autres, ce sont des fins de contrat dont notre juriste d'ailleurs qui, elle, retourne à Rennes métropole. C'est en train de se faire. Et pour les autres, une vient de trouver un emploi à Rennes métropole, mais elle n'était pas du tout en poste à Rennes métropole auparavant et deux aujourd'hui souhaitent attendre, mais nous leur transmettons des offres. On nous a encore dit hier « non, pour l'instant, je prends un peu de temps ». Sachez que nos RH suivent ces personnels même si on leur a dit le 30 septembre qu'il n'y avait pas de suite pour eux. Ça, c'est pour les six.

L'autre point que vous évoquez est sans doute le plus critique de ce que nous avons à gérer. On se rend bien compte que se collisionnent une volonté politique des membres, notamment des UBL, de notre ministère aussi qui dit « attention, maintenant, ce qui compte c'est le développement des sites infra-régionaux », et de nos membres de l'UBL qui ont décidé que les coordinateurs de convention doctorale resteraient un long terme, mais qu'ils ne seraient basés qu'à Rennes et à Nantes. Ce qui était le cas de l'UBL. Toute la coordination doctorale se fait majoritairement à Rennes et un peu à Nantes. Ça ne tient pas la route avec nos futurs sites infrarégionaux parce qu'il y aura quatre sites et il y aura donc des coordinateurs à baser aussi à Brest, au Mans et à Angers. On a donc cette complexité de dire à des agents « vous êtes repris à Brest, au Mans ou à Angers, on vous permet de continuer à exercer là où vous êtes à Rennes et à Nantes, mais que pour la fin du contrat quinquennal donc jusqu'à fin

2021. Soit, on ne proposera pas de CDI à la fin du CDD si vous souhaitez rester là où vous êtes, soit, si vous en êtes d'accord, de déménager là où se passera l'emploi par la suite ». C'est fait en concertation avec ces personnels et il y a encore des entretiens sur ce sujet qui sont en cours. C'est sans doute l'un des points les plus délicats avec ce que je vous disais sur la SATT. Là, on se heurte à la question personnelle et la question des choix d'organisation territoriale.

M. DELANOË, Président

Merci beaucoup.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Pour compléter, je dirai que c'est le seul endroit où ça se passe comme ça puisqu'on a voulu éviter les mobilités forcées. Par exemple, en Languedoc-Roussillon, le PEPITE est repris par l'université de Perpignan, mais pour autant, il exerce à Montpellier.

Représentant de UNSA-Education

Y a-t-il de la même façon un délai de deux ans ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Pour l'instant, ce n'est pas précisé. L'activité PEPITE est maintenue dans la nouvelle politique du site et elle sera prise en charge par l'université de Perpignan, mais exercée dans la ville de Montpellier.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Ce point me tient à cœur. Nous ne devons pas générer de bombes à retardement. J'ai demandé des entretiens systématiquement avec les différents sites et ces personnels sur cette question-là pour que les choses soient claires et précisées dans la lettre d'engagement. Il n'y a aucune ambiguïté. Il faut surtout qu'il n'y ait pas de problème plus tard. Je ne vous l'ai pas dit, mais nous travaillons avec un avocat spécialiste des ressources humaines sur l'ensemble du dispositif et c'est cet avocat qui nous aide à la rédaction des lettres d'engagement quand il y a une complexité de ce type-là.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Nous avons conditionné les moyens pour les lettres d'engagement c'est-à-dire que nous avons dit que nous réaffecterions les moyens aux établissements que dans la mesure où il y avait des lettres d'engagement.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

C'est vrai que ce qui m'a énormément facilité la tâche, c'est un lien direct avec le DGESIP. Je suis conseiller d'établissement et je crois que chaque semaine je suis dans les services de la réglementation pour accompagner tout cela et pas seulement la question des personnels. La question des personnels me préoccupe à 75 % de mon temps, les questions financières, le partenariat public/privé, c'est aussi quelque chose de très préoccupant. Je découvre qu'on a aussi là quelques aspects techniques qui vont devoir être réglés avant le 31 décembre si ce n'est que les abonnements, etc. Le fait qu'il y ait une reprise des biens, droits et obligations par l'université de Rennes 1 facilite quand même les choses au niveau des locaux. On n'est pas obligé non plus au 31 décembre le soir, il faudra déjà faire la clôture des comptes et de l'exercice, d'éteindre la lumière, d'avoir le passage de l'eau, de l'EDF, etc. Ce n'est quand même pas désagréable.

Représentant de la FERC-CGT

J'ai une question toute simple. Je ne comprends pas l'orientation de l'Etat. L'Etat permet la création de COMUE. J'ai noté quand même une remarque quand vous avez expliqué la gestion de cette COMUE et le transfert des personnels « cette COMUE UBL était une COMUE en pleine vitesse ». En pleine vitesse, donc il y avait un potentiel de développement et des missions et l'Etat décide de l'arrêter.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

L'Etat ne décide pas à la place des établissements, vous le savez. En fait, ce sont les établissements qui ont considéré que cette COMUE ne remplissait pas son office et qu'ils ont donc souhaité en sortir, ce n'est pas l'Etat. D'ailleurs, cette COMUE a toujours suscité des interrogations des uns et des autres parce que cette COMUE est géographiquement très vaste, sur deux régions qui devaient fusionner pour porter un projet commun qui n'est pas venu. Cette COMUE a connu bien des avatars et ce n'est pas parce que les agents qui travaillaient faisaient un remarquable boulot salué par tous que pourtant la COMUE remplissait les missions qu'on attendait d'elle. C'est le constat partagé entre l'Etat et les établissements, mais d'abord par les établissements qui ont créé cet outil.

Je vous rappelle que cet outil était décrié quasiment par tous les syndicats lors de la constitution. Ils considéraient que c'était un outil inutile qui allait « vampiriser » les établissements membres. On s'aperçoit quelques années plus tard que les syndicats avaient raison, une fois n'est pas coutume. Marc a été transparent. Je crois qu'on peut le remarquer. Il a dit vraiment les choses et il ne nous a pas caché les choses, y compris les difficultés. On savait que ce serait difficile et on a nommé Marc parce qu'on savait que ce serait difficile. Il fallait qu'on ait un administrateur qui soit proche de nous et comme on travaille ensemble depuis très longtemps déjà, on a fait deux contrats pour le compte de la tutelle, on savait que ça faciliterait les choses. Les établissements ont décidé de mettre fin à la COMUE considérant que ce n'était pas un outil adéquat à la politique des sites, c'est leur choix. Nous sommes forcés d'accompagner ce choix du mieux possible avec Marc RENNER et la DGRH.

M. DELANOË, Président

Merci. Y a – t- il d'autres questions ?

Représentant du SNPTES

Pour le coup, là, vous nous avez parlé de six COMUE. Il en manque, non ?

M. DELANOË, Président

Là, ce sont les six cas de dissolution au 31 décembre.

Représentant du SNPTES

D'accord, je voulais savoir ce que deviennent les autres.

M. DELANOË, Président

C'est plus une question sur la politique de site et l'évolution de cette politique de site conduite par le Ministère.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Ce qui est sûr, c'est que le Ministère souhaite une politique de site. Le Ministère laisse le choix de l'outil aux établissements. Il a créé un certain nombre d'outils pour permettre à ces politiques de site de

prendre corps. Par exemple, vous savez que l'ordonnance issue de la loi dite « ESSOC¹ » permet de créer des établissements expérimentaux, permet de créer des COMUE expérimentales et permet de créer des conventions territoriales de site qui sont l'équivalent d'une association d'établissement par le biais d'une convention. Les établissements choisissent en fonction de leur projet l'un de ces outils. Aujourd'hui, il y a des COMUE qui vont demeurer telles qu'elles sont c'est-à-dire COMUE versus la loi de 2013, par exemple Paris-Lumière, Bourgogne-Franche Comté. D'autres envisagent une évolution et veulent se transformer en COMUE expérimentale, je pense à celle de Normandie ou à Paris-Est.

Représentant du personnel

Excusez-moi. Quelle est la différence entre COMUE 2013 et COMUE expérimentale ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

La COMUE 2013 va suivre la loi. La COMUE expérimentale est une COMUE qui déroge, comme l'ordonnance le permet, notamment sur la gouvernance. Par exemple, une COMUE expérimentale pourrait ne pas avoir de CAC alors que c'est obligatoire dans une COMUE version 2013. C'est comme pour les établissements expérimentaux. Ça devient un établissement expérimental qui peut déroger à certaines dispositions du Code. En ce qui concerne l'association, c'est une association sous forme de convention. C'est une convention passée entre les établissements, reconnue par l'Etat. De même, il y avait une association dans la loi de 2013, mais dans cette loi de 2013, on était associé à un chef de file et il y a des établissements qui ne souhaitent pas en avoir, mais plutôt avoir une association entre pairs parce qu'avec un chef de file, c'est avoir « un leadership » sur un établissement par rapport aux autres. Ils seront donc dans une convention qui sera reconnue par voie d'arrêté et qui ne nécessitera pas de création de structure. C'est comme l'association, quand un établissement s'associe à un autre établissement, il y a une convention qui prévoit ce qu'ils vont faire ensemble, mais il n'y a pas de structure créée à cette occasion ou c'est une structure interne au sein des établissements existants.

Représentant de la FSU

Est-ce que vous voulez préciser pour PSL et Saclay par exemple ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est un autre cas de figure. C'est une bonne question. Que se passe-t-il à Saclay et à PSL ? Ce sont aussi des COMUE qui disparaissent, mais simplement qui ne font pas l'objet d'un décret de dissolution parce que c'est une fusion. L'université disparaît, la COMUE disparaît et crée un nouvel établissement.

Représentant de la FSU

La fusion ne s'applique que pour Saclay autour de l'université Paris Sud. Pour PSL, la COMUE était un regroupement d'établissements. L'établissement expérimental PSL n'est pas une fusion : il comprend des établissements composants qui gardent leur personnalité morale : Le personnel est géré par chaque établissement et les instances du personnel sont définies par établissement composante. La gouvernance des établissements composants sont définies pour chaque établissement composante. L'établissement PSL a par ailleurs un CA, un Senat et un comité technique dont le périmètre est uniquement le personnel contractuel de droit privé de l'établissement PSL (100 agents). En conséquence des projets approuvés par le conseil d'administration concernant le personnel de l'établissement expérimental et des établissements composants (par exemple la campagne d'emplois

¹

¹La loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) est une loi française visant à simplifier les relations de l'administration avec les usagers notamment par l'introduction d'un droit à l'erreur et d'un droit au contrôle des administrés.

avec création de poste et répartition sur les établissements composantes) se fait sans délibération au préalable devant une instance du personnel.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Non.

Représentant de la FSU

Si, il n'y a pas d'université. Il n'y a que des grands établissements.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Il y a des établissements qui se regroupent et la COMUE est absorbée par l'établissement qui se crée.

Représentant de la FSU

C'est la COMUE qui disparaît par rapport à l'établissement expérimental.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est ça. C'est encore un autre cas de figure, mais c'est l'exception, encore qu'il y a une université, c'est Dauphine.

Représentant de la FSU

Non, Dauphine est un grand établissement depuis 2004 avec un modèle de gouvernance qui s'est éloigné de celui des universités depuis 2015 avec un conseil d'administration, un conseil scientifique et un conseil de la formation et de la vie étudiante.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Certes, mais c'est aussi une université. Si vous me dites que la Lorraine n'est pas une université, c'est aussi un grand établissement.

Représentant de la FSU

C'est un grand établissement qui déroge à la gouvernance universitaire.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

L'université de Lorraine aussi et pourtant c'est une université.

Représentant de la FSU

Mais, c'est un grand établissement d'après leurs statuts.

Représentant de la FSU

Elle ne porte que le nom d'université, mais au niveau de la gouvernance, elle n'est pas propre au modèle de l'université.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Certes, mais encore une fois quand je vous cite la Lorraine, c'est aussi un grand établissement, mais elle n'est pas considérée comme une semi-université.

Représentant de la FSU

Il n'y a pas de conseil académique (CAC), il y a un sénat à « l'université » de Lorraine.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Ce sont des mots, Madame.

Représentant de la FSU

Non, l'organisation et le mode électif des élus n'est pas le même.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

On ne va pas faire un débat sur les grands établissements. En tout cas, c'est un établissement d'enseignement supérieur. C'est vrai que pour PSL, vous avez raison, c'est vraiment une exception dans la mesure où il n'y a que des établissements composants. Il n'y a pas eu une fusion entre un établissement existant et le nouvel établissement. PSL regroupe des établissements existants qui gardent leur personnalité morale au sein de PSL. Pour Grenoble, Nice, Saclay, les universités disparaissent, la COMUE disparaît et se fond dans un nouvel établissement expérimental.

Représentant de la FERC-CGT

J'aurais quelques questions d'ordre général. Tout d'abord, en effet, je ne vais pas parler de « désordre », mais on voit bien qu'il y a des situations d'une complexité assez invraisemblable. Pour répondre à l'intervention de mes camarades, ce sont des situations qui sont bien créées par la succession de lois adoptées par le législateur depuis 2016 et l'ordonnance de décembre 2018. Ça change, à chaque fois, la politique de la Nation et c'est bien à ce titre que le Ministère est de fait responsable de la santé et de la sécurité des agents qui sont concernés par ces restructurations. On est bien là dans le champ du CHSCT.

Je vais rester sur les grandes questions générales. Je viens de Lille-Nord de France donc je connais un petit peu et la grande question qui se pose, c'est l'harmonisation indemnitaire pour les anciens personnels de la COMUE qui vont être intégrés dans un nouvel établissement avec des conditions indemnitaires qui ne sont pas harmonisées. J'imagine que ce qui se passe à Lille se passe aussi ailleurs. C'est potentiellement un facteur d'injustice d'un côté ou de l'autre. C'était la première question.

Ensuite, on l'a bien vu, les missions changent. Quelles formations vont être faites pour les nouveaux postes pour chaque travailleur qui va changer ? Indépendamment d'une mobilité géographique forcée ou non, c'est en tout cas une mobilité fonctionnelle à laquelle il serait utile d'avoir quelques réponses. Quels moyens seront-ils mis pour que chaque agent soit formé non seulement à son nouveau poste, mais aussi aux questions de santé et de sécurité liées à ce nouveau poste ?

On a parlé des fonctionnaires contractuels de l'UBL. Je n'ai pas bien compris, mais je me dis que la réponse est assez simple. Quelles carrières sont-elles concernées ? S'agit-il des fonctionnaires qui étaient en disponibilité ou en détachement ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

C'est en détachement.

Représentant de la FERC-CGT

Les carrières continuent donc.

M. DELANOË, Président

Leur carrière de fonctionnaire continue pendant qu'ils sont sur le contrat. C'est une situation particulière.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui très particulière et quand on les interroge, la quasi-totalité n'a aucune envie de revenir sur son ancien poste. Ils sont venus en Bretagne ou en Pays de la Loire de Marseille, de Lorraine, de loin, ils s'y sont établis. Le pire qu'on aurait pu avoir à proposer, ça aurait été d'organiser leur retour sur leur poste initial même si on avait pris du temps. C'est pour ça que nous avons pris la décision, pour faire au mieux, de transférer leur contrat pour qu'ils restent contractuels bien qu'étant des agents titulaires. Cela dit, la mutation est en train de se faire dès à présent. Je n'ose pas dire « la titularisation » puisqu'ils sont déjà titulaires, mais le principe de mutation pour les deux agents à Rennes va prendre un peu plus de temps. On est sur peu de personnels, je le disais, on a quatre affaires.

Représentant de la FERC-CGT

On parlait de contrats courts, mais ça ne signifie pas forcément des missions courtes. On reconnaît qu'il y a des agents qui enchaînent les contrats courts. Or, vous avez mentionné que c'était treize contractuels qui ne sont pas renouvelés parce que c'était des contrats courts.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Non, ce sont des doctorants qui poursuivent d'ailleurs leur doctorat. Nous avons quelques agents qui étaient quasiment sur l'intérim, mais ce n'étaient pas officiellement des intérimaires. C'étaient effectivement des missions de trois mois et notamment pour donner suite à des départs d'agents. Je parlais de cette forte mobilité. Nous les avons remplacés par des personnels que ce soit à l'accueil, du renfort aux RH, des renforts sur le numérique et souvent de très jeunes personnels mais qui savaient qu'ils ne venaient que pour trois mois. Je suis d'accord avec vous, dans leur carrière, cela peut s'ajouter à des contrats courts, mais nous ne pouvions absolument pas prendre le risque de les embaucher pour des périodes au-delà du 31 décembre alors que nous étions déjà dans un processus de dissolution et de fermeture de la COMUE.

La secrétaire

Ça veut dire, si je comprends bien, que les postes sur lesquels il y avait des contrats courts disparaissaient.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Oui. Ils étaient tout à fait au courant.

La secrétaire

Ça veut dire que la mission n'existe plus. La question, c'était de savoir s'ils avaient des contrats courts sur des missions qui peuvent être longues. Parce que ça arrive dans nos établissements où on change un CDD pour un poste qui est fixe et qui ne bouge pas parce que c'est tout le temps qu'on a besoin de ce personnel. Mais vous, dans votre vision, c'était quelque chose qui s'arrêtait et que vous deviez compléter pour pouvoir finir le job jusqu'à la date de dissolution des COMUE. C'est bien ça ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui. A l'accueil par exemple, on sait très bien que cette fonction ne disparaîtra pas.

La secrétaire

Oui, mais vous avez parlé aussi des RH. Accueil, je comprends, mais le RH ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

On avait besoin d'un support supplémentaire aux RH pour gérer la dissolution dans la mesure où quelqu'un est parti en congé maternité. Il y a une quatrième donnée que je ne vous ai pas transmise. Je vous ai dit que c'étaient des personnels de moins de 35 ans, quasiment 75 % de catégorie A et 30 % de turn-over et qu'il n'y avait pas beaucoup de parité, on est très fortement féminisés. Je n'ai pas le taux exact, mais ça doit être de l'ordre de 70 %. Ça veut dire aussi qu'il y a pas mal de congés maternité.

La secrétaire

Vous dites que c'est à 70 % féminisé. Quel est le profil ? Y a-t-il seulement des ITRF ou aussi des enseignants ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Non, des vrais enseignants, on n'en a pas, mais on a des ingénieurs pédagogiques. En fait, la COMUE agissait sur cinq champs. Le champ de la recherche et de la formation doctorale, celui pour la formation doctorale est reconnu unanimement, celui de la recherche l'est beaucoup moins. Je disais que c'était une COMUE où les membres attendaient beaucoup sur l'organisation de la recherche, mais ça n'a pas fonctionné. Sur la formation proprement dite, ça fonctionnait peu, l'ingénierie pédagogique, un peu je dirais. En revanche, ce qui fonctionnait très bien, c'était le numérique pour la pédagogie. Si je ne connaissais l'UBL que pour un point, c'était sa force en termes de numérique. Je le maintiens, il suffit d'aller sur le site, si on va sur le site alsacien, ce n'est absolument pas comparable. Vous pouvez déclencher une visioconférence dans une salle immersive en Bretagne en dix minutes. Ce n'est pas la même chose en Alsace, il y a encore un peu de travail.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Ça s'explique parce que nous avons financé un campus innovant en Bretagne sur cet aspect numérique c'est-à-dire que la Bretagne, depuis très longtemps, travaille sur cet aspect numérique.

La secrétaire

Que devient ce campus ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Il est maintenu puisque nous créons un GIP.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Honnêtement tout ce qui se passe sur la COMUE, à savoir tout ce qui concerne la formation doctorale, sera doté par l'Etat notamment pour le remboursement de l'emprunt avec les partenaires du PPP et aussi en termes de fonctionnement.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Et qui fera de la Bretagne une terre d'innovation forte.

La secrétaire

Quels personnels y aura-t-il là-dedans ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Là-dedans, vous avez des personnels dans le cadre du numérique, vous avez des personnels du service du patrimoine.

La secrétaire

A quel statut sont-ils rattachés ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Ce sont des contractuels.

La secrétaire

Des contractuels donc, mais pas de la fonction publique ?

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Non, pas pour l'instant. Ce sont des emplois « Etat » qui pourraient par la suite devenir des titulaires de la fonction publique.

La secrétaire

Enveloppes, Etat, CDD si j'ai bien compris.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui, la plupart de ces agents sont des cadres territoriaux qui sont des spécialistes du patrimoine ou du numérique.

Représentant de la FERC-CGT

Oui, juste sur un élément parce que là, on parle bien de droit public, mais les deux collègues repris par la SATT relèvent du droit privé.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui, mais la SATT est une filiale d'un établissement public.

Représentant de la FERC-CGT

Ils restent donc sur du droit public.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui, contractuellement. Pour l'une des deux, elle sera en contrat à durée déterminée sur des fonds de la région, des ressources propres venant des deux régions.

La secrétaire

Ça reste donc du droit public.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Oui, mais ce n'est pas un emploi transféré par l'Etat.

La secrétaire

Donc on a un CDD sur du droit public et un CDD sur du droit privé.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

L'autre CDD sera un CDD de droit public à l'université de Rennes 1 et mis à disposition à la filiale. Il faut me laisser encore une semaine pour terminer ça.

La secrétaire

On n'est pas là pour empêcher quiconque de travailler. Ce n'est pas notre rôle.

M. DELANOË, Président

Je souhaite apporter une petite précision à la question posée par le représentant de la FERC-CGT et qui me semble importante. C'est la situation des fonctionnaires sur contrat. Il faut dire les choses. La considération première, c'est évidemment la prise en compte de la situation de chacune et de chacun des agents qu'ils soient détachés ou sur contrat. Le Conseil d'Etat a élaboré une doctrine sur la question. Quand on est fonctionnaire d'un ministère, on ne peut pas être recruté sur un contrat de ce ministère. On va lisser les situations dans le temps. On ne fera aucune brusquerie en quelque sorte parce que les agents ont été détachés sur des contrats et il n'y a aucune raison que l'on demande qu'il soit mis un terme à ces contrats. Nous demandons qu'il soit mis un terme à ces pratiques à l'avenir. Il n'est plus possible de recruter sur contrat des fonctionnaires titulaires sur des missions qu'ils ont vocation à occuper de par le corps auquel ils appartiennent. Pour que les choses soient bien claires. On est dans une situation où le pragmatisme et le souci de la préservation de la situation des agents nous inspirent collectivement. Je pense que c'est quelque chose qui est tout à fait défendable et respectable, mais nous ne pouvons pas faire de cette situation un principe de gestion des ressources humaines.

La secrétaire

J'ai une question à ce sujet. Pour quelle raison un établissement prend un fonctionnaire en CDD qui est du même ministère ?

Représentant de la FSU

C'est la rémunération. L'ancien Président de PSL était PU et via la contractualisation, il a pu avoir une rémunération bien plus importante que s'il était resté PU Président de PSL.

M. DELANOË, Président

Ce sont des choix. Il peut renoncer au bénéfice d'un statut de fonctionnaire titulaire pour exercer comme agent contractuel s'il estime que c'est plus rémunérateur, mais ce sont des choses qui ne se réduisent pas au seul salaire. Il y a d'autres éléments à prendre en compte.

La secrétaire

Je connaissais la situation de PSL, c'est 180 000 euros par an que le Président a touché pour son poste et je suis au courant parce que j'étais membre élue dans le Conseil d'Administration. Je posais la question...

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Sans la moindre innocence.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Quand la question est dite « innocente », en réalité, elle ne l'est pas.

Représentant de la FSU

C'était une de mes questions donc je vous remercie Monsieur DELANOË pour cette transmission de pensées. Je vais continuer sur ce point. Vous avez dit « détachement sur CDD », on va essayer de sécuriser. Est-ce que c'est aussi possible d'être en disponibilité sur contrat ? C'est une première question. Et deuxièmement, vous avez dit « on va empêcher ça pour un ministère », mais allez-vous l'autoriser pour deux ministères différents ?

M. DELANOË, Président

Vous pouvez avoir, mais maintenant il y en a de moins en moins, des agents qui sont issus de corps qui n'ont pas d'équivalent dans un autre ministère, des corps d'inspection par exemple qui sont spécifiquement ministériels. Vous pouvez être détaché sur contrat auprès d'un autre département ministériel. Il faut regarder au cas par cas, mais globalement, le principe est celui que je vous ai indiqué.

La secrétaire

Il y en a encore quand même beaucoup.

M. DELANOË, Président

Aujourd'hui, vous avez énormément de corps à statut interministériel ou à statut commun. Les corps ministériels, il y en a de moins en moins. Les corps de la filière ITRF sont effectivement des corps ministériels. Précisément, pour cette filière-là, on ne recrute pas un IGE ou un IGR sur contrat dans un établissement supérieur. Concernant la disponibilité, c'est à vérifier. Il faut que je vérifie quelles sont les sources juridiques pour les disponibilités.

Représentant de la FSU

J'ai d'autres points à voir. Est-ce que j'ai bien compris ? On a eu au moins cinq cas différents de COMUE qui nous ont été présentés là. Ce qui m'étonne tout le temps, c'est qu'on a un discours général d'aller vers la simplification de notre fonction publique et de tous les dispositifs et en fait, je vois que l'on va complètement à l'inverse puisqu'on multiplie les procédures d'exception, les structures d'exception, etc. Ça va vers un désordre qui, d'une part, génère de l'anxiété pour les agents concernés par les restructurations et, d'autre part, qui génère de l'insécurité réglementaire. On l'a bien vu sur les histoires de détachement sur contrat ou de disponibilité sur contrat et ça rend le travail des gestionnaires très compliqué. J'observe aussi que le turn-over dans les structures administratives peut aussi avoir cette cause-là.

Je voulais aussi dire que, dans la création des établissements expérimentaux, les agents de fait, je parle des titulaires cette fois, vont changer d'établissement puisqu'aujourd'hui, je parle de Paris Saclay par exemple, ils sont agents de l'université Paris Sud et ils vont devenir agents de l'université Paris Saclay. Il va donc y avoir un changement d'affectation. Si j'ai bien compris, cela va se faire globalement. Tous les agents de l'université Paris Sud vont être agents de l'université Paris Saclay. Mais, il va rester le problème des CDD. Comment va-t-on gérer leur changement d'affectation ? A mon avis, ils entrent aussi dans ce cadre de changement de poste. Cela étant, il y a aussi le cas de ces fameuses COMUE dont on n'a pas parlé comme Saclay, Grenoble ou Nice, que vous avez mentionné, où les agents aussi vont changer d'affectation. Ils sont aujourd'hui dans une COMUE et demain, ils vont être dans quelque chose qui va être une composante d'un établissement expérimental. Il y a donc aussi un changement d'affectation et leurs contrats vont être aussi prorogés, ou pas, leur activité modifiée ou pas. Il y a aussi des choses à voir de ce côté-là.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est exactement la même chose que dans le cas d'une fusion. Quand on a financé Paris IV et Paris VI, Paris IV a disparu et Paris VI a disparu et on a créé Sorbonne Université. C'est exactement la même chose.

Représentant de la FSU

Oui, mais les contractuels ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Ils ont été repris dans le nouvel établissement. Encore une fois, c'est comme quand on fusionne deux universités. Les deux universités disparaissent au profit d'un nouvel établissement et c'est la même chose.

Représentant de la FSU

La réponse qu'on a eu pour l'université de Paris Sud, c'était de dire que pour le contractuel, certains ont eu leur contrat prorogé de six mois et d'autres, c'est en cours de décision dans le cadre de la campagne d'emploi.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est la campagne d'emploi normal de l'établissement.

Représentant de la FSU

D'accord, mais en tout cas, il y a eu des prorogations de CDD notamment à cause du changement d'affectation Paris Sud – Paris Saclay, il me semble.

Représentant de la FSU

Pour aller dans le même sens, quand on change ou quand on fusionne, l'établissement disparaît, mais après six ans de CDD, est-ce que l'on comptera quand même l'expérience qu'il a eu dans l'établissement précédent qui a changé ? Est-ce que les six ans sont comptés sur le même établissement si l'employeur n'existe plus ? Puisque vous avez dit « Paris IV n'existe plus ». On a eu des problèmes de personnes qui changeaient d'établissement, mais toujours dans l'enseignement supérieur et qui, pourtant, ne pouvaient pas être « CDIés » parce que ce n'était pas dans le même établissement. Lors de ces fusions, peut-on garantir à ces contractuels que cette règle d'après six ans sera respectée si l'établissement n'est plus là ? C'est une question que je vous pose. Je n'attends pas la réponse tout de suite, mais ce serait bien d'en avoir une un peu plus tard.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Pour moi, c'est pris en compte, mais il faut vérifier.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Je peux juste redonner l'état de l'UBL. L'UBL n'existe plus, mais les emplois sont transférés vers sept établissements et la loi de 1983 est extrêmement claire là-dessus. Tout est transféré, les durées restent et nous, on a certains agents qui vont passer en CDI au bout d'un mois ou de deux mois parce qu'ils sont quasiment au bout et l'établissement n'a pas d'autres choix que de leur proposer un CDI.

Représentant de la FSU

Oui, parce que vous avez fait une procédure de transfert d'activités et il y a eu une convention. Vous avez fait une lettre d'affectation avec l'avocat. Là, est-ce qu'il y a eu la même chose quand il y a eu la fusion de Paris IV-Paris VI sur le personnel ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est un transfert d'activités. Ce que faisait Paris IV et ce que faisait Paris VI est repris par le nouvel établissement.

M. DELANOË, Président

On va regarder précisément parce que ce sont des choses qui sont complexes et il y a toujours des détails à observer. Mais, c'est vrai qu'une fusion d'établissement, c'est une modalité de transfert d'activités. La question qui est traitée par le statut général, c'est la question du transfert d'activités d'une personne à une autre.

Représentant du personnel

Donc on va avoir une communication par rapport à ça.

M. DELANOË, Président

Non, on va expertiser la question et on vous apportera la réponse par exemple lors de la prochaine réunion du CHSCT ministériel si vous en êtes d'accord.

Représentant de UNSA-Education

Ce qu'on peut constater, c'est que, depuis la loi de 2013, on a des usines à gaz qui se sont créées. On a essayé d'imposer des structurations et des perspectives à des universités qui n'en voulaient pas, qui ne voulaient pas s'associer et qui ne voulaient pas avoir de projets communs. On s'est aperçu que la méthode forte de création des COMUE ne marchait pas avec la politique de site et donc, on revient en arrière en donnant un peu de liberté. Mais, cela a créé des dégâts et cela va continuer à en créer au sein des personnels. Il y a eu un certain nombre de blocages et ce que je peux dire, c'est que, heureusement qu'il y avait des instances où les syndicats siégeaient. Heureusement qu'il y a dans les universités et au ministère des personnes qui veulent faire avancer dans le sens des personnels et du service public. On est fonctionnaires, on a épousé une vocation, on a une vision des choses et on essaye de s'en sortir comme on peut pour le service public.

Aujourd'hui, c'est clair, il faut arrêter de vouloir structurer par réglementations diverses et variées. Il faut laisser du temps au temps. Il faut donner du sens, et je l'ai déjà dit en CHSCT, à ce que l'on fait.

On voit qu'il y a des dérives, par exemple, les salaires. Dans une COMUE, on s'aperçoit qu'il y a des personnels qui sont à 10 000 euros mensuels alors que les mêmes fonctions avec un diplôme d'architecte sont des IGE à 3000€. Il faut arrêter tout ça. Cela représente un coût à la fois humain et financier.

Puisqu'on est en CHSCT, c'est quelque chose qu'il faut faire remonter à la Ministre parce qu'à un moment donné, les personnels vont dire, et ils le disent déjà, « ça suffit, on ne sait plus où on va, on est deux personnes faisant le même métier, on fait la même chose et on n'est pas payé pareil ». Quand l'architecte va revenir à l'université dite « de rattachement », il va y avoir un problème. On va continuer à le payer, mais ce genre de montage financier dérogatoire à la FP pour le recrutement initial doit cesser.

Il faut revenir au « sens du service public » et de ce qu'est un fonctionnaire. Tout à l'heure, vous avez parlé de corps interministériels et d'autres pas. Quand ces établissements expérimentaux vont arriver avec un bilan déficitaire une fois, deux fois, trois fois, on va devoir « licencier » ou trouver des méthodes avec la nouvelle gestion de la fonction publique. On va se retrouver dans des impasses et notamment pour des cadres de haut niveau dont on aurait besoin. Puis, un certain nombre de personnels sont là pour de la communication par exemple, et assurer un service public face à l'utilisateur. Comment renseigner un personnel qui ne sait pas s'il doit aller à Brest ou s'il doit aller à Rennes ? Ce sont des éléments importants pour le fonctionnement du service public et c'est pour ça qu'il faut le dire au Ministre.

Il faut stabiliser les COMUE et je pense que, nous à l'UNSA, on ne pratique pas la politique de la chaise vide, on fait des propositions. Mais, il y a tellement de dérives que l'on découvre au fur et à mesure que l'on avance dans les dossiers qu'il y aura des cas très difficiles et qui ne pourront pas être réglés par des adaptations mineures du RIFSEEP, ça va se jouer à 3 euros alors que depuis tout à l'heure je vous avais indiqué que c'était de l'ordre de 7.000 euros. Il y a des cas comme ça, mais il y en aura d'autres qui seront aussi difficiles.

Les chargés de communication qui sont dans leur travail dans la COMUE vont devoir se retrouver dans un service où il y a déjà des gens qualifiés. On ne peut pas avoir trois chefs là où il n'y en a besoin que d'un ou de deux. Tout ça, ce sont des éléments qui, sur le long terme, vont poser des problèmes. Pour la COMUE Languedoc-Roussillon, on s'est abstenus sur les organigrammes, mais on a voté pour que les personnels puissent être payés et éviter une rupture de salaire. On se dit qu'on va avancer dans quelque chose de potable. Pendant deux ans, ils ne bougent pas, ils sont sur le même site, mais petit à petit, il va falloir les accompagner, ça va être long, ça va être difficile. Mais c'est du temps du ministère, du temps des universités.

Il faut arrêter de vouloir légiférer à tort et à travers. Il faut nous laisser le temps de travailler et d'avancer. Ce n'est pas pour ça que nos chercheurs chercheront moins ou nos enseignants enseigneront moins, il faut une vision à partager par tout le monde. Certains posent des questions sur les COMUE mais on ne sait même pas quel est cet objet non identifié. Si vous posez cette question au sein de certaines universités, la réponse est « la COMUE ? Jamais entendu parler ». Le passage de l'ESPE à l'INSPE, vous verrez, c'est la grande illusion. Il faut que l'on pose des bases saines et sereines pour les dix ans à venir. Il faut arrêter de changer tous les trois ans. On est fonctionnaire, on a aussi le droit à la parole en tant qu'organisation syndicale, mais aussi quand on est cadre, enseignant ou autre dans des instances, cela doit remonter. Les Présidents doivent nous écouter. Ils nous écoutent sous certains aspects, mais, après, ils sont pris par des impératifs et appliquent ou subissent.

Je vais prendre l'exemple de Sup Agro. Le législateur oblige l'établissement Montpelliérain à fusionner avec celui de Rennes. C'est à côté !!! . Alors que l'on discutait depuis des mois avec Sup Agro, dont la direction était d'accord. Sup Agro donne son accord, mais lors du CA, c'est toutes les personnalités extérieures qui ont voté pour et tout le personnel a voté contre et de ce fait a démissionné du CA. Vous comprenez l'ambiance dans l'établissement.

Il ne faut pas que ça se reproduise. Nous, fonctionnaires, représentants syndicaux, mais aussi responsables dans des directions, avons notre mot à dire sur ces orientations et il faut le dire « on veut rester dans la fonction publique, on veut enseigner et avoir un enseignement pour tout le monde ».

Les problématiques de droit différencié, c'est aussi quelque chose qui est important parce que certaines COMUE et certains grands établissements peuvent y déroger. C'est quelque chose qu'il ne faut pas combattre, mais pour laquelle il faut expliquer et montrer les difficultés de la population étudiante dans sa diversité.

Je finirai par la dernière réforme qui nous tombe sur le nez. La réforme des études de santé se fait sans moyens, ni visibilité. En effet, il faut se donner du temps pour savoir quels moyens sont nécessaires. On va dépenser sans-connaître l'efficacité de ces dépenses, on ne sait pas si les expériences menées ici ou là sont concluantes, si vraiment il y a une différence dans le profil des étudiants, etc. On a répondu à un souhait politique d'une partie de la jeunesse sans connaître vraiment tous les tenants et les aboutissants. On va peut-être dépenser au prorata du nombre d'étudiants mais ça ne sert à rien puisque maintenant les méthodes d'enseignements sont totalement différentes.

C'est un ensemble de faits ou d'actions qui font qu'on ne sait plus dans quel service public on est. Est-ce qu'on est dans une école privée ? Est-ce qu'on est dans une école publique ? On ne le sait plus. Il faut trouver du sens et aujourd'hui, au CHSCT, on est là pour vous alerter, mais on n'a aucune politique en face de nous pour écouter nos propos. Madame la Ministre n'est pas là pour nous entendre directement donc vous allez lui rapporter notre vision venant des personnels. C'est important. C'est une ancienne présidente d'université, il faut qu'elle le sache, elle le sait peut-être, mais nous, organisations syndicales, nous voulons pouvoir exprimer nos besoins et travailler dans un espace cohérent. Sinon, les étudiants descendront dans la rue, les professeurs feront des blocages parce qu'on ne peut plus travailler comme ça.

M. DELANOË, Président

Soyez assuré que je rendrai compte au cabinet de la Ministre de la teneur de nos échanges de ce matin. Puisque vous évoquiez la question du pilotage et du positionnement RH par rapport à ces questions qui sont complexes, je souhaiterais vous signaler que nous avons conclu un partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) qui nous accompagne sur un certain nombre de sites dans le périmètre de l'enseignement scolaire. Nous proposons bien entendu que ce partenariat soit mobilisé pour accompagner un certain nombre de sites de l'enseignement supérieur. Nous l'avons dit également au Directeur des ressources humaines la semaine dernière.

Nous pouvons programmer sur l'année 2020 une campagne d'accompagnement de certains établissements qui souhaiteraient bénéficier de l'appui méthodologique et d'expertise de l'ANACT pour travailler sur les questions liées à l'organisation du travail et aux conditions de travail au service d'une politique de prévention des risques professionnels. Le principe est un accompagnement ciblé sur quelques établissements avec une méthodologie de transfert de l'expérience conduite sur ces établissements. Ce transfert peut revêtir la forme d'ouvrages méthodologiques d'approche ou d'appropriation de ces questions liées à l'organisation du travail et à l'amélioration des conditions de travail dont pourrait bénéficier l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur.

C'est une proposition que nous faisons, bien entendu, ceci se fait sur la base du volontariat et de la candidature des établissements. Nous en avons informé l'administration des établissements via leurs directeurs des ressources humaines. Vous pouvez en informer vos propres collègues appartenant à vos organisations syndicales pour qu'ils puissent relayer l'information au niveau des établissements. Je pense que ce type d'opportunité doit également être mobilisée pour mieux accompagner les établissements dans ces périodes de changement structurel qui sont importants et à l'occasion desquelles tout le monde a besoin de se réassurer et de s'appuyer sur les bonnes compétences. C'est le sens du partenariat que nous avons conclu avec l'ANACT et le réseau des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT). Je dis l'ANACT mais c'est la tête de réseau national qui démultiplie l'action territoriale en mobilisant le réseau des agences régionales qui appartiennent à l'ensemble de son réseau.

Représentant de la FSU

Oui, à propos de l'accompagnement par l'Anact, je vous remercie de la proposition. En effet, dans l'établissement on n'est pas toujours très bien armé pour travailler sur l'organisation du travail en rapport

avec les risques professionnels. Mais, je dois dire que tous ici autour de la table on sait bien qu'il y a la prévention primaire-secondaire-tertiaire et la prévention primaire, c'est juste de ne pas mettre en place des causes de risques professionnels. Je me permettrais de qualifier ce dont vous parlez de « prévention secondaire » dans un certain sens c'est-à-dire limiter l'effet de toutes ces structures sur les conditions de travail.

M. DELANOË, Président

L'objectif reste de progresser en matière de prévention primaire, mais il faut aussi parfois répondre aux urgences qui s'expriment. Par conséquent, il faut faire parfois de la prévention tertiaire et de la prévention secondaire parce que les circonstances le justifient.

Représentant de la FSU

C'était juste pour dire je n'ai pas réussi à avoir une information concernant une question qui a été formulée. Quelle formation à l'agent qui change de poste ? Qu'est-il prévu ?

Pour la COMUE UBL, y a-t-il un plan de formation qui accompagne les agents qui vont se retrouver dans d'autres missions ? L'UBL, mais plus globalement pour l'ensemble des COMUE.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Pour l'UBL, il y a deux choses. Nous avons intensifié dès le printemps dernier tous les plans de formation de la COMUE pour les agents qui souhaitaient d'eux-mêmes quitter l'établissement. Nous avons donc un fort accompagnement en formation à l'UBL. Ensuite, il faut reconnaître que la plupart des agents qui sont transférés dans les établissements sont transférés quand même avec leur activité, j'ai cité l'un des exemples qui est la communication et qui rejoint pleinement ce qu'a dit Monsieur. L'agent qui était responsable de la communication à l'UBL va se retrouver dans le service où elle était finalement de l'une des universités bretonnes, mais sans en être la responsable. Elle va continuer à faire de la communication, pas pour l'UBL, mais pour son établissement. On a peu de situations concrètement où il y a un vrai changement d'activité, c'est plus un changement de situation parce qu'avant ils travaillaient pour une COMUE et là, ils vont travailler pour une université dans le cadre du développement de nouveaux projets qui ne sont pas tout à fait les mêmes. C'est le contexte qui change. Par exemple, l'ingénieur pédagogique va continuer à être ingénieur pédagogique, mais au lieu d'œuvrer pour une communauté avec un périmètre géographique qui va de Brest à Angers, il sera confiné plus localement, il se déplacera moins.

Représentant de la FSU

Oui, mais pour la personne qui perd une responsabilité puisque de responsable service elle devient simple agent et elle a un supérieur. Il y a quand même un accompagnement qui se fait. On ne pense pas que ça va bien se passer. Généralement, c'est une création de souffrance quand on a un déclassement comme ça.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

C'est un facteur d'échelle. Elle était responsable de la communication de l'UBL, elle avait trois agents sous sa responsabilité, elle va à l'université de Rennes 1 où le service de communication est gigantesque, je pense qu'en termes de responsabilité, ce sera la même chose, mais simplement elle ne sera pas « la responsable globale ». En plus, on est sur un cas très particulier parce qu'elle était en position normale d'activité donc en fait elle n'a jamais quitté administrativement son université tout en étant « mise à disposition » à l'UBL. Administrativement, ça se passera très bien pour elle, mais effectivement il y a un choc de changement de contexte.

Représentant de la FSU

Donc, il n'y a pas besoin de formation parce que les agents partent avec leurs missions respectives.

M. RENNER, Administrateur provisoire de la COMUE de l'Université de Bretagne-Loire

Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas besoin de formation. Nous avons proposé un spectre de formation extrêmement large aussi sur le savoir-être et le marché d'accompagnement que nous avons passé va aussi dans ce sens-là. Ce type de personnes a largement utilisé ce marché pour les aider. Les personnes peuvent prendre contact avec deux psychologues qui ont vu leur activité s'intensifier bien entendu au fil des mois. Je remercie d'ailleurs les médecins du travail du CHSCT, on en a aussi bien en Bretagne qu'en Pays de la Loire. Un vendredi soir, on a été alerté, c'est souvent les vendredis soir à 18 h 30 et c'est le moment que je redoute le plus depuis le mois de septembre, où nous avons eu une alerte du CHSCT par rapport à des mal-être qui pouvaient avoir lieu et qui pouvaient se révéler pendant le week-end. J'ai immédiatement pris contact avec un médecin du travail et on a lancé toute la procédure nécessaire pour informer tous les agents de tout ce qui pouvait être fait. Je remercie là les médecins du travail et de leur réactivité. Dans les dix minutes, nous étions en contact un vendredi soir entre 18 h 30 et 22 h pour suivre tous les messages qui devaient être envoyés. Bien entendu, il faut accompagner plus que « former » au mieux par les différents moyens qui peuvent exister, les personnels dans cette transition.

Représentant de la FERC-CGT

J'avais cinq points sur lesquels je voulais revenir. J'aimerais revenir assez rapidement sur les contractuels. Vous dites « contractuel dans un même ministère ». J'ai au moins la connaissance de quelques situations qui sont liées à des mobilités. Il y a un ingénieur d'études, fonctionnaire, qui va prendre une disponibilité pour être ingénieur d'études contractuel dans une autre université. Ça arrive assez souvent, alors que le statut de la fonction publique interdit cela (limitation du recours à l'emploi contractuel). De fait, c'est la seule solution pour les collègues d'obtenir une mobilité. Vous demandez à ce « *qu'il soit mis un terme à ces pratiques à l'avenir.* ». Pouvez-vous préciser par quels moyens ? Est-ce qu'il y aura une circulaire qui précisera les conditions pour que, dans ce genre de situations, le recrutement contractuel soit impossible et que ce soit bien une mobilité d'un titulaire candidat sur le poste qui soit réalisée ? Nous sommes favorables à l'application du statut et à l'amélioration des possibilités de mobilités offertes aux fonctionnaires de l'ESR. Avant le décret de 2018, les agents en disponibilité sous contrat perdait leur ancienneté. Est-ce qu'il y aura une mesure corrective à un moment donné pour ces agents qui sont partis en disponibilité contractuelle au sein d'un autre établissement et qui l'ont fait pendant plusieurs années ? Ils ont perdu aussi en avancement.

M. DELANOË, Président

Pardonnez-moi, mais concernant les disponibilités, si je crois bien comprendre, c'était une disponibilité pour convenance personnelle qui était prise. Elle est donc forcément limitée dans la durée.

Représentant de la FERC-CGT

D'accord, et c'est de la même façon sur les garanties sur six ans et la loi 1983 sur le transfert d'activité. Est-ce qu'il y aura une circulaire au sein des établissements pour expliquer le cadre et exiger qu'ils respectent cette loi ? Parce que je suis à peu près certain que ce ne sera pas respecté. Il y a des endroits où l'on dira « il y a deux ans ici, trois ans là, et on recommence ». Malheureusement, le collègue n'ayant pas d'information, il est obligé d'aller au tribunal administratif pour faire valoir ses droits et c'est quelque chose qui est malheureusement assez compliqué. Sur un autre sujet, il n'est pas acceptable que l'employeur public renonce aux harmonisations indemnitaires favorables aux travailleurs, harmonisations qui avaient lieu lors des fusions, mais qui manifestement n'ont plus lieu lors des dissolutions de COMUE. Est-ce qu'à un moment donné, il y aura un engagement de l'Etat pour dire qu'il

y aura une harmonisation indemnitaire ou alors est-ce qu'il y aura de la discrimination faite sur une base plus ou moins géographique ? Est-ce qu'elle sera actée de fait et qu'elle va s'inscrire dans la durée ? Est-ce que deux collègues d'un même établissement auront des critères indemnitaires différents ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Vous parlez de titulaires.

Représentant de la FERC-CGT

Oui principalement parce que cette indemnité est versée principalement pour les titulaires, mais de fait, on arrive sur des situations de discrimination, injustes et défavorables aux agents faute d'harmonisation et de règles claires.

J'ai aussi une question sur la coordination territoriale. Typiquement dans le Nord, qui va l'assurer ? L'article 718-3 dit que c'est « un » établissement qui doit suivre cette coordination territoriale et je vois que l'ordonnance dit que ça peut être plusieurs. Quelle est la « bonne » loi ? J'ai encore juste deux points. Il peut être utile de travailler avec l'ANACT, ce sont des professionnels de l'ergonomie et de la santé au travail. Mais pas pour les expertises CHSCT ! Il me semble qu'à Toulouse, il y a eu recours à l'ARACT au titre de l'article 55 du décret 82-453 sur une expertise, alors que les représentants du personnel avaient sollicité une expertise CHSCT. Le président de Toulouse-III aurait du s'adresser à un expert agréé, et non à l'ARACT.

Représentant de la FERC-CGT

Pourriez-vous préciser ces éléments aux chefs d'établissements ? Le dernier point, c'est concernant l'UFPC. Il faudrait quand même qu'on ait quelques éléments de réponse, que se passe-t-il pour les collègues ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

A ma connaissance, ils sont repris par l'université de Paris.

Représentant de la FERC-CGT

J'ai un message d'une collègue qui dit qu'elle n'a été retenue par personne. Elle n'a pas eu de proposition, pas de contrat, pas de conservation d'ancienneté. Elle n'a eu aucune information.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Le président de l'université de Paris est venu devant le PSR exposer les modalités de la dissolution de la COMUE puisqu'elle est administrative provisoire de la COMUE aussi et donc elle a dit qu'il n'y avait plus de sujets et que c'était un processus en cours. Je découvre qu'il y a donc éventuellement une personne qui n'est pas dans le processus.

Représentant de la FERC-CGT

Je note donc que la réponse de la ministre, c'est que l'université de Paris va la reprendre, c'est bien cela ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Oui, tous vont à l'Université de Paris.

M. DELANOË, Président

Merci pour vos questions, je peux peut-être simplement vous répondre sur le point de l'indemnitaire que vous avez soulevé. Il ne m'appartient pas de le faire, c'est plutôt à la DGESIP de dire aux établissements ce qu'il faut faire puisque ce sont des moyens d'établissement qu'il faut mobiliser pour assurer effectivement la cohésion des versements indemnitaires sur des agents qui appartiennent au même corps. Le rôle de la DGRH est un rôle de cadrage ministériel en matière indemnitaire. C'est ce que nous avons fait lorsque nous avons diffusé les circulaires liées à l'adhésion au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) des corps des différentes filières en particulier celle des ITRF qui était l'avant-dernière en date avec celle des bibliothèques. Ces circulaires ont été accompagnées de barèmes ministériels qui complètent les barèmes réglementaires de la fonction publique. Ensuite, il appartient évidemment à chaque président d'établissement de mettre en œuvre ces dispositions et s'il peut aller effectivement au-delà de ce cadrage ministériel, il n'y a pas de sujet, mais celui-ci invite évidemment à ce qu'il y ait une équité de traitement entre les personnels qui appartiennent encore une fois au même corps et qui exercent des fonctions comparables puisque les attributions du RIFSEEP sont structurées autour du classement des postes de travail dans des groupes fonctionnels.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Je peux vous répondre sur la structuration territoriale. Il y aura trois regroupements territoriaux puisque c'est ce que permet l'ordonnance. On peut avoir des regroupements infra-académiques. Il y en aura trois, un autour de l'université de Lille, un autour des universités du littoral, d'Artois et d'UPJV c'est-à-dire Jules Verne-Amiens et il y en aura un autour de l'Institut Polytechnique des Hauts-de-France et de la Catholique qui ont décidé d'effectuer un groupement. Les groupements, ce ne sont pas forcément des regroupements de nature géographique, mais des regroupements de coopérations jugées pertinentes par les établissements eux-mêmes. Ce sont les établissements qui considèrent qu'ils ont plus d'affinité avec tel établissement même s'il ne se trouve pas dans leur proximité géographique. C'est ce qui va se dessiner. On a déjà reçu la convention ULCO, ULCO c'est le littoral et Amiens, que nous sommes en train d'examiner, mais pour ne rien vous cacher, on a une réunion cet après-midi pour renvoyer les observations à ces partenaires. Pour l'université de Lille, on aura aussi un site qui est en voie de constitution puisque l'université de Lille devrait intégrer un certain nombre d'établissements à terme. Puis, l'Institut Polytechnique des Hauts-de-France ex-université de Valenciennes et puis la Catholique.

Représentant de la FERC-CGT

Donc, il y n'a plus de coordination géographique ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

C'est une excellente question. Ça ne signifie pas qu'il n'y a plus de coordination parce que moi, j'accrédite les établissements et que je veillerai à ce qu'il y ait donc une coordination. Il ne s'agit pas de dénouer complètement tout ce qui est fait en termes de co-accréditations sur l'offre de formation de nos établissements. Encore une fois, il s'agit de nouer les meilleurs partenariats au meilleur niveau. Cela étant, comme on l'a rappelé pour la Bretagne-Loire, il y a des avancées qui ont été faites en matière d'école doctorale sur le périmètre et là, on va tenter de préserver ces acquis. Notre rôle, au ministère, pour le coup, c'est bien un rôle de régulation et de dire que « là où il y avait une coopération efficace entre des établissements en matière de co-accréditations de diplômes ou de recherches naturelles où les chercheurs travaillent ensemble, ils n'attendent pas le ministère pour travailler ensemble ». Quand ils ont des sujets de recherche communs, il peut y avoir des incitations, mais l'incitation est d'abord au niveau de l'unité de recherche. Sur la formation, bien évidemment, nous veillons à ce qu'il y ait bien une

harmonisation et pas des doublons inutiles et au contraire pas de trou dans la raquette pour les formations.

Représentant de UNSA-Education

J'ai une petite question technique que j'espère être une question de conclusion. C'est le CTM qui nous a demandé de vous demander et réciproquement de faire cette réunion. Je vois que vous avez, et vous l'avez caché très vite, de très beaux tableaux avec tout un tas de données, mais nous n'avons pas toujours autant de détails que ce que vous nous avez donné où on a vraiment des choses très précises. Peut-on avoir, dans ce cas, des informations papier ? On a nos notes, c'est vrai, mais ce n'est pas avec ça qu'on va pouvoir faire un vrai retour. Je suis étonné que l'état des lieux ne soit pas physiquement partagé.

M. DELANOË, Président

Il l'a été oralement très largement partagé. J'entends votre souhait de disposer d'une information écrite sous forme synthétique. On va regarder ce que l'on peut vous adresser ensuite de ce CHSCT.

Représentant de UNSA-Education

Je voulais juste me permettre de rajouter que c'est normal que ça change au jour le jour, mais quand le CTM s'est réuni, il s'est angoissé parce que beaucoup de situations n'étaient pas du tout réglées comme aujourd'hui et on sait que certaines sont en train de se régler. Il suffit de dater le document.

M. DELANOË, Président

J'enregistre votre demande.

La secrétaire

Vous aurez bien un retour que vous allez envoyer au CTM ?

M. DELANOË, Président

Oui, très certainement.

La secrétaire

Il faudrait donc que cela remonte pour qu'on ait le document que vous allez adresser au CTM.

M. DELANOË, Président

Oui.

Représentant du SNPTES

Oui, merci. J'ai une question concernant la coordination technique territoriale des Hauts-de-France. Je suis de l'université de technologie de Compiègne. Vous ne l'avez pas citée dans votre présentation puisqu'on est quand même plus proches de Sorbonne Université, mais là se pose la question qui va devenir rassurante pour nous, c'est de savoir si on dépendra de la coordination territoriale. Il y a une sorte de dualité. Au lieu de jouer gagnant-gagnant, on pourrait jouer éventuellement perdant. On n'arrive pas à se positionner très clairement. Par rapport à la coordination territoriale Hauts-de-France et par rapport à la coordination territoriale à l'Ile-de-France.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Je ne peux pas prendre la place du président de l'université. C'est lui qui doit décider de son positionnement. Aujourd'hui, c'est écrit dans le contrat. En gros, ce que je comprends c'est que le destin

de Compiègne, c'est Sorbonne Université, mais en termes de territoire, il est en Picardie. Il faut donc réunir les deux choses. C'est une question qu'on va poser à Jules Verne justement. Que faites-vous de Compiègne ? C'est une question que je vais poser cet après-midi.

M. DELANOË, Président

Merci. Pouvons-nous considérer que le point dédié à la dissolution des COMUE est clair ?

Représentant de la FERC-CGT

J'ai une petite remarque, Monsieur DELANOË, excusez-moi. Heureusement qu'au niveau des CROUS, on ne fait pas des COMUE. On a fait des fusions, c'était déjà assez compliqué, heureusement qu'on ne s'est pas lancé dans des projections comme les COMUE sinon, ça aurait été une catastrophe pour les étudiants.

M. DELANOË, Président

Une dernière suggestion ?

Représentant de la FERC-CGT

Non, ce n'est pas une suggestion. Sur la COMUE de Lyon et l'établissement expérimental de Lyon, que se passe-t-il ? Il semblerait aussi qu'il y ait des incertitudes.

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Non, à ma connaissance, il n'y a pas d'incertitudes. On a créé un établissement nouveau. J'ai la chance d'avoir une direction qui regroupe tout ça. On vient de terminer les statuts de l'établissement expérimental de Lyon et la COMUE demeure puisque vous savez que tous les établissements n'ont pas vocation à entrer dans l'établissement expérimental. La COMUE va demeurer comme outil de communication. Vous aurez donc un établissement expérimental et une COMUE qui vont demeurer.

Représentant de la FERC-CGT

D'accord. Il n'y a donc pas de mobilités de personnels ?

M. MAILLET, Sous-directeur du dialogue contractuel – DGESIP

Non, pas que je sache, mais, évidemment, il y a des établissements qui vont fusionner dans l'établissement expérimental. Mais, c'est quelque chose que vous connaissez. La COMUE demeure donc il n'y aura pas de transfert de personnels a priori. Pour l'instant, à l'état de la question aujourd'hui.

La secrétaire

On a besoin de se réunir un moment pour discuter ensemble.

M. DELANOË, Président

Vous souhaitez une suspension de séance.

La secrétaire

Oui, s'il vous plaît. Surtout avec toutes les informations que nous avons eues, on a besoin de se caler.

(Suspension de séance : 11h59)

M. DELANOË, Président

Nous pouvons reprendre la séance (12h09).

La secrétaire lit l'avis relatif à la dissolution des COMUE

« Les dissolutions des ComUE induites par l'ordonnance de décembre 2018 ont été menées au pas de charge, au mieux avec quelques réunions des instances représentatives du personnel (CT et CHSCT), avec un plan de réaffectation partiel au sein d'un ou plusieurs établissements, avec ou sans aucun plan d'accompagnement. Le CHSCT MESR rappelle les employeurs publics, chefs d'établissements et ministre, à leurs obligations :*

- de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier en élaborant une politique d'évaluation des risques et en déployant tous les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;

- d'accompagner les contractuels en cas de non-renouvellement de contrat, en particulier en leur proposant des offres d'emploi dans d'autres secteurs ;

- d'informer les travailleurs sur les risques attachés à leur poste de travail, en particulier après une mobilité.

En conséquence, le CHSCT MESR demande à la ministre de l'ESR le détail de la situation de chaque ComUE ou établissement dissous : affectations et/ou réaffectations, statuts, missions, formations, accompagnement.

**Ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche »*

M. DELANOË, Président

Je vous remercie. Est-ce donc un avis qui est présenté par l'ensemble des organisations syndicales du CHSCT ? C'est une question. Est-ce que je peux donc le soumettre au vote en l'état ? Qui vote pour cet avis ? Il y a unanimité. Je vous remercie.

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative et est donc réputé émis par le CHSCTMESR.

III. Point inscrit à la demande des représentants du personnel : fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen.

Je vous propose de passer au point suivant inscrit à l'ordre du jour, point inscrit à la demande des représentants du personnel et qui concerne le fonctionnement du CHSCT de l'Université de Caen. C'est un point pour lequel vous avez demandé l'intervention de Monsieur Jean-Baptiste BONNARD, qui intervient ce matin en qualité d'expert sur la situation que je viens de mentionner.

Nous avons eu très peu de temps pour préparer cette séance. Nous avons adressé à l'Université de Caen une demande sur la situation, pour laquelle nous n'avons pas reçu la totalité des éléments.

Je me fierai donc ce matin à la présentation que vous voudrez bien faire, madame la secrétaire, pour réintroduire le sujet, puisque c'est par votre intermédiaire que la demande des représentants du personnel a été présentée et validée au titre de cet ordre du jour. Nous passerons ensuite la parole à Monsieur BONNARD.

La secrétaire

Nous avons donc été saisis par les membres du CHSCT de l'Université de Caen sur des dysfonctionnements du CHSCT, surtout à la suite d'un accident qui a débouché sur le décès de la personne accidentée. Quelqu'un a fait un malaise sur site, ne s'est jamais réveillé et est décédé à l'hôpital. À la suite de cet accident, le CHSCT a demandé, conformément à l'Article 69, la mise en place d'un CHSCT pour décider d'une enquête.

Ils se sont retrouvés devant un refus par rapport à cette enquête. En l'occurrence, le président a demandé qu'ils passent le cas de figure à une commission de réforme, et indiqué qu'il attendrait l'avis de la commission de réforme pour mettre en place des actions côté CHSCT.

Nous avons considéré que l'argumentation n'était pas suivie. Par la suite, nous avons aussi eu l'information qu'après une visite dans les services, la présidence du CHSCT avait rejeté la façon dont la visite avait eu lieu ainsi que ses conclusions. Le lendemain de la visite, il avait convoqué par voie hiérarchique les membres du CHSCT pour les réprimander, avec obligation de présence à la réunion pour se faire remonter les bretelles.

Cette réunion a eu lieu et c'est exactement ce qui s'est passé. Les membres du CHSCT représentants du personnel ayant fait la visite se sont fait sermonner par le représentant de l'administration par rapport à la conduite de la visite. C'est une situation très difficile à subir pour les représentants du personnel. Ce n'est pas parce que l'on est représentant du personnel dans une instance que l'on doit être traité de la sorte. Cela induit forcément une souffrance parmi les représentants du personnel du CHSCT.

M. DELANOË, Président

Très bien. Je vous remercie pour le rappel du contexte qui a motivé l'inscription à l'ordre du jour de cette question.

Je passe sans plus tarder la parole à Monsieur BONNARD, que je remercie pour sa patience, puisque c'est la règle du lieu concernant l'intervention des experts. Monsieur BONNARD, je vous en prie.

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Merci Monsieur le Président. Bonjour Mesdames et Messieurs.

Mon propos porte sur un certain nombre de difficultés anciennes et récurrentes – donc je vais passer rapidement – du CHSCT de Caen, et d'autre part sur la cristallisation et l'aggravation du dysfonctionnement de cette instance depuis un an, à propos de l'examen par le CHSCT de la situation dans la composante STAPS (sciences et techniques des activités physiques).

En ce qui concerne les difficultés anciennes et récurrentes, pour commencer les délais de séance sont communiqués avec beaucoup de retard, souvent plusieurs mois, aux membres du CHSCT, ce qui a notablement nui au bon déroulement de la visite en STAPS dont je viens de parler. Le groupe de travail sur les risques psychosociaux ne s'est réuni que deux fois en cinq ans, ainsi que le déploraient déjà les représentants des personnels lors d'une séance du CHSCT de mars 2017. Troisième exemple de dysfonctionnement récurrent : la différence de traitement des accidents du travail graves. Le règlement intérieur du CHSCT de Caen prévoit qu'en cas d'accident grave, le CHSCT doit être réuni dans les plus brefs délais – pour mémoire, la réglementation générale prévoit simplement de façon plus vague qu'il doit être réuni –.

Or, depuis la rentrée, au moins trois accidents ayant nécessité l'intervention des secours d'urgence et débouché sur une hospitalisation, ont eu lieu à Caen. Celui du 16 octobre – il s'agissait d'une suspicion de pneumothorax requalifiée en crise d'angoisse majeure d'un enseignant du STAPS qui a été hospitalisé au CHU – et celui du 26 septembre – il s'agissait d'une tentative de suicide d'une bibliothécaire qui a été transportée en urgence au CHU et qui est depuis hospitalisée en hôpital psychiatrique – n'ont pas donné lieu à réunion du CHSCT.

Pour celui, plus grave encore, du 23 septembre – le malaise d'une enseignante de STAPS à son bureau, ayant eu une issue fatale –, le président, comme il vient d'être rappelé, a subordonné la réunion du CHSCT à la confirmation de la responsabilité au service de cet accident du travail par la commission

de réforme départementale. Voici ce qu'il écrit dans son courrier : « Dans l'hypothèse où, au terme de l'expertise jugée nécessaire par la commission, l'imputabilité au service du malaise ayant entraîné le décès serait reconnue, l'organisation d'une séance extraordinaire du CHSCT sera proposée. »

Lors de la séance du CHSCT du 28 novembre dernier, le directeur des ressources humaines a indiqué que la commission départementale en question risque de rejeter le dossier, parce que la famille n'a pas fourni certaines pièces. Cela laisse à penser, dans la logique présentée, que le CHSCT ne pourrait pas se réunir.

Ce traitement des accidents du travail est surprenant, compte tenu non seulement de la réglementation générale et de la réglementation propre à notre CHSCT, mais aussi de la pratique antérieure.

Deux autres accidents du travail, survenus tous deux à l'UFR STAPS en mars 2017, méritent, me semble-t-il, votre attention, pour le traitement différencié qu'ils ont reçu.

Celui du 1^{er} mars 2017 – un malaise de la responsable de scolarité de STAPS, dont la compétence avait été remise en cause par les enseignants au cours d'une réunion plénière de la composante – a donné lieu immédiatement à deux CHSCT extraordinaires convoqués par le président les 7 et 14 mars. Ils ont débouché sur une enquête du CHSCT qui s'est étendue sur plus d'une année.

Mais dans le même mois de mars 2017, le 28, a eu lieu un accident tout à fait similaire – le malaise d'une gestionnaire de scolarité de STAPS, cette fois lors d'un entretien tendu à la direction des ressources humaines –. Il n'a donné lieu ni à réunion du CHSCT, ni à enquête, alors pourtant que cette gestionnaire a été mise immédiatement en arrêt de travail par son médecin traitant, et qu'elle n'a jamais repris le travail dans la composante.

Voilà pour les dysfonctionnements anciens et récurrents. Ces dysfonctionnements ont pris de l'ampleur et se sont aggravés à partir du moment où le CHSCT s'est intéressé de façon plus attentive à la situation en STAPS. Constatant en effet un nombre important de dépôts d'incidents de type RPS sur le registre SST de STAPS, ainsi qu'une rotation importante des personnels administratifs, le CHSCT a souhaité, dans sa séance du 6 juillet 2018, faire une enquête plus large sur les conditions de travail dans l'UFR STAPS. Ce souhait a donné lieu à un avis qui a essuyé un refus du président le jour même.

Le CHSCT a alors inscrit cette composante dans son programme de visites pour l'année 2018-2019, mais cette visite a été différée à plusieurs reprises. Prévues initialement le 28 mai 2019, elle a été annulée par l'administration le 22 mai, au motif que la délégation n'était pas assez formée – au sens de formation, i.e. qu'elle n'avait pas reçu suffisamment de formation –.

Les représentants des personnels désignés pour constituer la délégation ont proposé tout de suite une nouvelle date, celle du 11 juin, mais l'administration, sans tenir compte de cette proposition ni même y répondre, a positionné sur cette même date une réunion technique préparatoire. Le secrétaire du CHSCT a alors proposé de reporter la visite à la première quinzaine de juillet ou à la première quinzaine de septembre, le but étant de rester dans les programmes de l'année 2018-2019. La date finalement retenue par l'administration a été celle du 15 octobre.

Toutefois, le 23 septembre, arguant du décès survenu ce jour-là au sein de l'UFR STAPS, l'administration a encore proposé au secrétaire du CHSCT que la visite soit différée. Les représentants du personnel désignés pour constituer la délégation ont refusé, et la visite a finalement pu se dérouler le 15 octobre.

Par ailleurs, les représentants du personnel – je parle désormais des représentants du personnel qui constituent la délégation, et dont je fais partie – ont rencontré d'importantes difficultés lors de la préparation de la visite, lors de son déroulement et surtout depuis la visite.

Sur le plan de la préparation de la visite elle-même, les représentants du personnel se sont heurtés à deux obstacles. Premièrement, concernant les modalités de la visite, il avait été décidé qu'elle comprendrait des entretiens individuels. Lors de la réunion technique positionnée le 11 juin, la directrice générale des services a affirmé que, pour sa part, elle n'était pas favorable au recours à des entretiens individuels lors d'une visite. Néanmoins, il fut convenu que ces entretiens seraient encadrés par un questionnaire établi par les membres de la délégation, qui le soumettraient lors d'une nouvelle réunion technique début septembre au médecin de prévention et à la psychologue du travail. Nous avons donc travaillé sur ce questionnaire.

Cependant, lors de cette seconde réunion technique réunie le 6 septembre, le directeur des ressources humaines a expliqué d'emblée qu'il n'était pas question, et qu'il n'avait jamais été question, d'entretiens individuels. Les représentants du personnel ont fini par renoncer à ces entretiens individuels, et nous nous sommes rabattus sur des entretiens semi-collectifs, pour l'après-midi de la journée de la visite.

Deuxièmement, à plusieurs reprises, par oral comme par écrit, les représentants des personnels ont demandé que leur soient communiqués divers documents, dont l'état des mutations des personnels administratifs, et surtout un audit organisationnel effectué en 2016-2017 à la demande du directeur de l'UFR STAPS. Si les documents concernant la rotation des personnels leur ont bien été transmis une semaine avant la visite – en l'occurrence, ils ont permis d'établir une rotation de 17 personnes sur cinq postes en trois ans –, en revanche, l'audit organisationnel n'a finalement été transmis qu'hier matin, lundi 2 décembre, après que je l'ai demandé de nouveau lors de la séance du CHSCT de jeudi dernier en présence de deux ISST.

Des difficultés sont également survenues au cours de la visite. Lors de la réunion du matin, les représentants du personnel ont eu la surprise de voir trois personnes de l'administration : le vice-président, la directrice générale des services, le directeur des ressources humaines ; alors que la réglementation dispose que la délégation doit comporter un représentant du président et qu'il avait été convenu qu'il y en aurait deux l'après-midi, lorsque la délégation se séparerait en deux groupes d'études.

Cela a donné lieu à un incident au cours duquel le vice-président a affirmé que puisque les représentants avaient, je cite, « une lecture extrémiste de la réglementation », l'administration ferait désormais de même, et qu'en conséquence, les membres suppléants du CHSCT ne seraient plus convoqués aux séances où leur présence était jusqu'à présent tolérée, en dépit de la réglementation. Il est notable que cette allusion à la réglementation avait déjà été affirmée à la séance du CHSCT du 21 mars et qu'elle est en contradiction avec le règlement intérieur.

Ces désaccords sur le recours ou non à des entretiens individuels, comme sur le nombre de représentants de l'administration dans la délégation de visite, n'auraient pas pu se développer si le CHSCT avait eu connaissance dans les temps du procès-verbal de la séance du 24 juin, au cours de laquelle avaient été définies les modalités de la visite. Celui-ci aurait dû être transmis avant le 24 juillet. Il devait être examiné et voté lors du CHSCT prévu le 24 septembre, mais cette séance a été reportée le 4 septembre par le président à la date du 10 octobre, en raison d'un grand nombre d'événements à l'université.

Finalement, ce n'est que le 17 octobre dernier, soit deux jours après la visite, qu'a été transmis le PV provisoire de la séance du 24 juin, PV que, du reste, le CHSCT du 28 novembre a refusé de valider.

Enfin, et pour terminer, de nouvelles et plus graves difficultés se sont produites après la visite, sous la forme de pressions exercées sur les représentants des personnels, pressions qui ont nui à leur mission. J'en relèverai trois.

Premièrement, les quatre représentants des personnels ont été convoqués le 17 octobre après-midi, surlendemain de la visite, pour un entretien le 18 au matin dans le bureau du président. Trois d'entre eux ayant répondu à cette convocation, se sont trouvés le 18 octobre face aux plus hautes autorités de l'université : président, vice-président, directrice générale des services, directeur des ressources humaines, auxquels s'ajoutaient la directrice de la prévention, le médecin de prévention et la psychologue du travail.

Ils ont dû faire face pendant près de deux heures à un feu roulant de reproches sur le déroulement de la visite, d'où il ressortait que celle-ci était invalidée en raison de nombreux dysfonctionnements, qu'il n'y avait plus lieu d'en établir le rapport, et que les membres de la délégation risquaient même des ennuis sur le plan pénal. Les représentants des personnels ont répondu dans un courrier circonstancié et resté sans réponse, dont copie a été adressée à l'inspection de santé et sécurité au travail, ainsi qu'à Madame la Rectrice de l'Académie de Caen.

La quatrième membre de la délégation ayant répondu le 17 qu'elle ne pouvait pas se rendre libre pour l'entretien du 18, puisqu'elle était en colloque, a reçu un courriel du vice-président, lui indiquant que se présenter à cette convocation était, je cite, « une obligation de service primant sur les autres activités professionnelles ».

Deuxièmement, au risque de discréditer la visite, le président, dans un communiqué adressé à l'ensemble de la communauté universitaire, le 25 octobre, a déploré le dysfonctionnement du CHSCT, et plus particulièrement le dysfonctionnement de la visite en STAPS, qu'il a explicitement imputé aux représentants des personnels.

Troisièmement et pour finir, les représentants des personnels ont rencontré de grandes difficultés pour la production de leur rapport de visite. Sans nouvelle de l'administration, ils ont en effet établi un rapport provisoire dont la prévention fut informée le 12 novembre. En dépit de leur demande, ils n'ont pu obtenir de retour des membres de l'administration ayant participé à la visite. Il y a donc lieu de penser que ce rapport ne verra jamais le jour.

Les dysfonctionnements du CHSCT de Caen ont sans doute des répercussions nocives sur les membres du CHSCT, administration comme représentants des personnels, affectant l'exercice de leur fonction et mandat avec des conséquences sur leur santé.

C'est la raison de ma présence aujourd'hui, dans l'espoir d'un rétablissement normal du fonctionnement de l'instance.

Je vous remercie de votre écoute et suis à votre disposition pour répondre à vos questions ou pour vous communiquer les documents sur lesquels j'ai fondé mon propos.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie, Monsieur BONNARD, pour cet exposé très complet. Comme je vous l'indiquais en introduisant ce point, nous ne disposons pas, côté administration, d'éléments émanant de l'Université de Caen. Il est donc difficile pour nous de nourrir un débat prenant en compte à la fois des éléments présentés par les représentants des personnels et ceux qui pourraient l'être par l'administration.

Ce que je vous propose, c'est peut-être d'ouvrir la discussion, si vous souhaitez avoir une discussion là-dessus, sachant que nos collègues interrogeront l'université sur cette situation pour pouvoir compléter notre connaissance du sujet à l'occasion d'une prochaine rencontre.

Qui souhaite intervenir sur cette situation ? Je pense que nous prenons connaissance de cette situation et je remercie donc à nouveau Monsieur BONNARD pour la clarté de son exposé.

Représentant de la FERC-CGT

Il serait peut-être utile d'avoir quelques précisions des inspecteurs santé et sécurité au travail.

M. DELANOË, Président

J'allais passer la parole à Madame VILLAROYA-GIRARD à ce sujet. Je souhaitais auparavant m'assurer qu'il n'y avait pas de demande d'intervention de la part des représentants du personnel.

Madame VILLAROYA-GIRARD, puisque vous êtes sollicitée, je vous cède la parole.

Mme VILLAROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

Tout d'abord, je souhaite préciser que je ne suis pas l'établissement. Ce sont deux collègues qui suivent l'Université de Caen, donc je ne connais évidemment pas précisément la situation de l'Université de Caen.

En revanche, je peux vous dire que deux collègues ont participé au CHSCT et m'en ont informée. Ils ont eu connaissance d'un certain nombre de difficultés en termes de dialogue social. Il y a eu une saisine du président de l'Université de Caen, pour que les deux inspecteurs donnent un avis sur la situation. C'est une saisine du 19 novembre, à laquelle nous avons donné suite.

Voilà le niveau d'information dont je dispose aujourd'hui. Je pense que dans le cadre du CHSCT, ils ont pu apprécier le niveau des échanges. Il me semble qu'ils se sont entretenus avec les représentants du personnel, mais peut-être pourrez-vous me confirmer cette information ?

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Tout à fait, Madame. Ils se sont entretenus le mercredi après-midi avec le président. Le jeudi matin, ils ont assisté au CHSCT et ensuite nous avons eu une heure d'entretien, dans la foulée.

Mme VILLAROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

Classiquement, quand il y a une saisine, les inspecteurs entendent effectivement les deux parties et ensuite un courrier écrit est adressé au chef d'établissement, courrier dans lequel les inspecteurs vont donner leur avis sur un certain nombre de points pour lesquels il pourrait y avoir des analyses différentes. Je pense qu'ils en sont à cette phase-là.

Voilà le niveau d'information que j'ai. Concrètement, je ne connais pas la situation.

La secrétaire

Si je comprends bien, le rapport d'inspection va-t-il être présenté au CHSCT ou envoyé ?

Mme VILLAROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

C'est une réponse à une saisine du président.

M. DELANOË, Président

Il y a eu saisine du président.

Ce sont les deux inspecteurs de santé et sécurité au travail qui suivent l'établissement qui ont été saisis par le président sur cette situation. Si je comprends bien, ils sont en train d'instruire cette saisine par

audition – de façon contradictoire comme il se doit – du point de vue des représentants du personnel et du point de vue du président et de l'administration de l'établissement.

Ils adresseront – je parle sous votre contrôle, n'hésitez pas à me corriger si besoin – des recommandations au président de l'université, en réponse à sa saisine.

La secrétaire

J'ai un souci majeur par rapport à cela. Au CNRS, nous avons fait ce type de démarche et c'est le président qui a saisi l'inspection. L'inspection avait répondu au président. Le président, lors d'une séance de CHSCT où nous avons demandé un retour des préconisations, nous a montré le papier et nous a dit « Voyez, j'ai le papier, mais vous ne l'aurez jamais. »

Cette scène, pénible à tous points de vue, humainement pénible, s'est passée. En raison du conflit entre la présidence et les représentants du personnel, nous n'avons jamais vu le contenu de cette lettre. Elle a été redemandée en présence de coordinateurs d'inspecteurs, et à ce moment-là le président – celui qui remplaçait le président – a dit « Oui, oui, nous allons leur donner. » Sachez toutefois que nous n'avons toujours jamais vu le retour de l'inspecteur.

M. DELANOË, Président

Bien, j'entends ce que vous dites, mais ne préjugeons pas de ce que sera l'attitude du président de l'université.

La secrétaire

C'est l'expérience qui parle.

M. DELANOË, Président

Je crois que c'est une étape, qui, si elle n'est pas obligatoire réglementairement, est nécessaire. En tout cas, c'est une première étape dans la voie de recherche de solution à la situation de blocage. On peut la qualifier comme telle, sans être trop appréciatif sur la situation.

La situation de blocage appelle donc d'envisager des remédiations. Le recours aux inspecteurs de santé et sécurité au travail est une première approche d'une remédiation. Laissons cette étape se dérouler, et nous verrons ensuite ce qu'il en résulte.

La secrétaire

Si je comprends bien, ils doivent faire eux-mêmes la saisine des inspecteurs pour avoir un retour à leur tour ? Une autre saisine ? On ne s'en sort pas.

M. DELANOË, Président

Non, les inspecteurs n'ont pas encore élaboré leurs préconisations, si je comprends bien. Ne brûlons pas les étapes.

La secrétaire

Sincèrement, j'aimerais entendre ce que l'on peut faire pour améliorer l'état d'esprit du dialogue social, pour que les collègues n'en souffrent plus. Mon collègue ici présent est sous médicaments ; il doit prendre des médicaments pour pouvoir continuer à exercer son mandat, c'est tout de même aberrant ! Nous faisons de la prévention, nous défendons nos collègues, les personnels des établissements, et nous sommes nous-mêmes en souffrance. Ceci ne devrait pas exister.

M. DELANOË, Président

La réponse que je vous fais, et que je fais à l'ensemble des représentants du personnel, est la suivante : il faut attendre les préconisations des inspecteurs.

Parallèlement, l'administration est aujourd'hui officiellement informée d'une situation de blocage du dialogue social au sein de l'université, telle que vous l'avez déjà exprimée et telle que l'a retracée Monsieur BONNARD. C'est sur la base de ce témoignage que nous interviendrons à nouveau auprès du président de l'université pour lui demander de nous donner des précisions sur la situation du dialogue social dans son établissement et sur les moyens qu'il entend mobiliser pour remédier à cette situation, que nous analysons comme une situation de blocage.

Aujourd'hui, ce sont les deux seules réponses que je suis en mesure de vous faire ; elles me paraissent d'ailleurs conformes à la fois à la réglementation et au bon sens, par rapport à la situation que vous décrivez. Étant désormais dépositaires de cette information, c'est la démarche que nous ferons auprès de l'établissement.

Nous en informerons bien entendu la DGESIP qui, comme vous le savez, exerce une mission de tutelle et d'accompagnement des établissements d'enseignement supérieur.

Représentant de UNSA-Education

Monsieur DELANOË, on ne peut pas éternellement cacher la poussière sous le tapis. A un moment donné, effectivement, il y a une réglementation. On s'aperçoit que, dans cette université, on parle d'un décès, d'un suicide, d'autres faits graves. Il faut que cela s'arrête. Si le ministère ne prend pas rapidement des mesures, faudra-t-il attendre un autre article de l'Express pour que le ministère prenne des mesures dans une université ?

Quand on met à la tête de l'établissement de futurs dictateurs, à un moment donné il faut clairement poser les questions. Voilà la question que l'on vous pose, car on est dans la fonction publique, les inspecteurs ont posé un diagnostic.

Mme VILLAROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ils sont en train de poser un diagnostic.

Représentant de UNSA-Education

Ils sont en train de poser un diagnostic, et il nous le faut rapidement. Il y a des risques importants, ce n'est pas la première fois. Si c'était le premier cas, on ne sait pas comment on fait, le président est débordé... Là non, ce sont des affaires récurrentes, des obstructions récurrentes. Nous ne sommes pas pour ce type de dialogue social à l'UNSA, mais à un moment donné, pour sortir de là rapidement, et éviter peut-être un autre suicide, on n'en restera pas là.

M. DELANOË, Président

Est-ce que je vous ai dit que cela en resterait là ? J'ai eu peur d'être très mal compris.

Représentant de UNSA-Education

Non, vous allez faire tout ce que vous pouvez faire, mais si ce n'est pas suffisant, nous nous réservons le droit de communiquer.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie.

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Oui, je voulais juste préciser qu'il y a eu, d'une part un décès, le 23 septembre, d'une collègue de STAPS, d'autre part, une tentative de suicide, le 26 septembre, d'une collègue qui n'est pas une collègue de STAPS.

Puisque nous parlons de suicide, je voudrais vous faire part d'une inquiétude. J'ai entendu, au cours de cette visite, en particulier au cours des entretiens semi-collectifs de l'après-midi, plusieurs personnes parmi les enseignants, les enseignants-chercheurs, dire que lorsqu'ils voient des gyrophares sur le parking, ils se disent « c'est untel qui s'est suicidé. » D'autre part, deux personnes ont exprimé clairement la possibilité, pour leur propre compte, d'un passage à l'acte.

Indépendamment du dysfonctionnement du CHSCT, je voudrais aussi attirer votre attention sur les dangers qui pèsent, me semble-t-il, sur cette composante de STAPS.

M. DELANOË, Président

J'ai deux questions à vous poser. La situation que vous décrivez est-elle circonscrite à l'UFR STAPS ? Ou bien est-ce que cette situation va au-delà de cette seule UFR ?

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Je n'ai fait de visite que dans l'UFR STAPS, donc je ne me prononcerai pas là-dessus.

Je peux peut-être contextualiser sur le fait que l'établissement a déjà connu des problèmes extrêmement importants il y a trois ans, dans une autre composante, où il y avait de graves problèmes de harcèlement moral de la part du directeur de la composante, de harcèlement sexuel, de détournement de fonds.

Ces problèmes graves n'ont pas réussi, pendant de nombreuses années, à obtenir de traitement de la part du CHSCT, mais ont fini par déboucher sur une inspection générale. Le CHSCT n'a pas eu connaissance du rapport, mais ce rapport a abouti au limogeage du directeur de l'ISP, qui était par ailleurs vice-président de l'université, et ensuite, au niveau du rectorat, à son renvoi – je ne sais plus exactement quel est le terme –.

Il était en garde à vue il y a peu de temps et sera au tribunal le 13 février prochain. Cette situation a duré plusieurs mois, probablement plusieurs années, avec des remontées vers l'administration qui ne semblent pas avoir donné lieu à une réponse immédiate de la part de l'administration.

Je pense que ce précédent nourrit sans doute une inquiétude plus générale à l'ensemble de l'établissement.

M. DELANOË, Président

D'accord, je comprends. Je vous remercie pour ces éléments.

Représentant de UNSA-Education

C'était le même président d'université ?

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Attendez que je réfléchisse ; oui c'était le même président. Le président actuel a été nommé en 2016 à l'issue du décès de Monsieur Sinieux le 4 février 2016, et le limogeage a dû intervenir en novembre ou décembre 2016.

M. DELANOË, Président

D'accord, merci pour ces précisions. La deuxième question que je souhaitais vous poser est en rapport avec les situations que vous décrivez de risques suicidaires.

Ont-elles donné lieu à une intervention ou à une démarche auprès du ou des médecin(s) de prévention de l'établissement ? Est-ce que vous le savez ? Peut-être ne le savez-vous pas.

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Je sais ce qu'il en est, effectivement. Il se trouve que le médecin de prévention est actuellement en grande difficulté par rapport au personnel de STAPS. Parmi les choses qui nous ont été reprochées le 18 octobre avec l'entrevue du président, il y avait le fait qu'au cours de la visite, le médecin de prévention avait été pris à partie à plusieurs reprises, ce qui est tout à fait exact, mais absolument pas par nous, par les membres de l'UFR STAPS.

Au contraire, pour ce qui nous concerne, dans l'après-midi, j'ai recadré un collègue en disant que nous n'étions pas là pour visiter la prévention mais la composante STAPS. Il y a donc une grande vigilance, qui s'est manifesté dans le fait qu'après le décès de cette collègue de STAPS, une cellule d'écoute a été mise en place par le médecin de prévention et le psychologue du travail, à laquelle ne se sont rendues que deux personnes de toute la composante de STAPS. Encore ne s'y sont-elles rendues que pour expliquer l'absence des autres ; en effet la défiance des gens de STAPS par rapport au médecin de prévention était telle que l'on savait que ça ne servait à rien de se rendre à cette cellule d'écoute.

Parmi les choses qui m'ont été exposées au cours de cette visite, qui ne relevaient pas directement de STAPS mais bien des difficultés des gens de STAPS avec le médecin de prévention, deux personnes m'ont relaté avoir été convoquées par le médecin de prévention, qui a commencé par leur demander quels étaient leurs diplômes, leurs titres, pour envisager une éventuelle reconversion. Il s'agissait dans un cas d'un enseignant-chercheur, dans l'autre d'un enseignant du secondaire en poste à l'université.

Cela s'est terminé dans les deux cas par une prescription d'analyse de sang et d'urine. L'un des personnels a consulté son propre médecin, qui lui a expliqué qu'il s'agissait du genre d'analyse que l'on donne dans un cadre judiciaire pour une recherche d'addiction. Il a procédé aux analyses en question mais ne les a pas communiquées. Le médecin de prévention l'a relancé, lui a écrit que faute de communication de ces éléments, il transmettrait le dossier à la DRH car elle ne cachait pas – c'est une dame le médecin de prévention – que ce monsieur faisait l'objet de dénonciation pour addiction. Il a donc transmis les résultats des analyses, qui étaient négatifs. Cela a beaucoup contribué, je crois, au discrédit dont souffre actuellement le médecin de prévention.

La secrétaire

Il y a autre chose. La personne qui a fait le malaise avait inscrit au registre un signalement qui démontrait sa souffrance au travail : le fait d'être appelée à toute heure, de devoir travailler tard, par exemple jusqu'à 10 heures du soir, pour rendre des choses en urgence, sans qu'il y ait d'urgence réelle. Cette inscription n'est arrivée au CHSCT qu'il y a peu de temps.

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

A cet égard, ce dépôt RSST (Registre de Santé et de Sécurité au Travail) pour un événement qui a eu lieu en février, bien qu'il ait été visé par le directeur de la composante, n'a été versé dans la base que le 25 novembre dernier, après que le 23 septembre, le jour du décès de la personne en question, la conseillère de prévention ait été prévenue de ce dépôt, que le 26, des collègues de STAPS aient pris une photo de ce dépôt et l'ait adressée au médecin de prévention, qui en a accusé réception par courriel, et au CHSCT.

Néanmoins, il s'est encore passé deux mois avant que nous en ayons officiellement connaissance ; nous en avons eu une connaissance officieuse par le courriel du 26 septembre. Il s'agissait d'un incident survenu le 8 février. Cette dame était au chevet de son mari, qui était mourant d'un cancer, en soins palliatifs. Elle a été appelée sur son téléphone personnel par la responsable de scolarité lui demandant de vérifier des notes d'un examen auquel elle n'avait d'ailleurs pas participé et pour lequel elle n'était pas la personne compétente. Elle lui a répondu qu'elle ne pouvait pas, qu'à cette heure-là elle n'était plus à son service. Elle a alors reçu un second coup de téléphone du directeur de la composante, lui disant que ses obligations de service couraient jusqu'à 18 heures. Il s'agissait d'un maître de conférences, donc il n'y a pas d'obligation de service, je ne vous le fais pas dire.

M. DELANOË, Président

Bien, merci. Ceci complète effectivement la description que vous faites.

Représentant de la FSU

J'aurais voulu des précisions sur la date de saisine des inspecteurs SST. A quel moment est-ce que cela a été fait ? Et au niveau du ministère, de quand date votre lettre à la présidence ? C'est pour savoir s'il y a des liens de causalité.

M. DELANOË, Président

Nous n'avons pas adressé de lettre, nous avons adressé un courriel à la direction des ressources humaines.

Représentant de la FSU

Vers quelle date ?

M. DELANOË, Président

Je ne saurais vous le dire ; ceci n'est pas forcément significatif en soi.

Représentant de la FSU

C'est pour savoir si le point à l'ordre du jour d'aujourd'hui a finalement eu des effets bénéfiques, si ça a déclenché des réformes.

Mme VILLAROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le courrier date du 19. En revanche, je pense qu'il a été reçu par les collègues peu de temps avant le CHSCT ; je ne sais pas à quelle date était votre CHSCT.

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

L'inspectrice et l'inspecteur nous ont dit le 28 qu'ils avaient été missionnés le matin même.

Madame l'Inspectrice, nous avons pour notre part adressé à plusieurs reprises des courriers aux ISST et des demandes pressantes pour qu'ils assistent aux CHSCT. Nous sommes d'ailleurs très contents qu'ils soient venus le 28 novembre, parce que je dois dire que ce CHSCT ne s'est pas du tout déroulé comme les autres. On n'avait pas peur, tout simplement. On avait l'impression que la présence des deux ISST était une présence contenante, donc rassurante, apaisante. Ce serait bien s'ils pouvaient revenir.

Représentant de UNSA-Education

Le constat que l'on peut faire, c'est que tant que ça reste en vase clos, il y a quelqu'un qui appuie sur le couvercle. Dès que ça sort, la parole commence à se libérer.

Je pense que nous, CHSCT ministériel, devons appuyer pour que la personne enlève sa main du couvercle et que l'on regarde ce que les uns et les autres ont à dire. Nous avons là un constat terrifiant. Il faut que, de l'autre côté, on nous dise pourquoi, comment, et ensuite on peut s'exprimer.

Il vaut mieux discuter autour d'une table au préalable, avant d'entrer dans un conflit plus large. S'il n'y a pas de remontée d'information permettant de sortir de cette impasse, il n'y aura plus qu'à en référer directement soit à la ministre, soit à la presse.

Nous avons utilisé nos pouvoirs de coercition, les experts, les inspecteurs. Tout devrait être sur la table. Ça se fait à la dernière minute ; nous pouvons attendre un petit peu, mais il ne faut pas nous faire languir comme ils ont fait languir le CHSCT de Caen, car ce sont des situations qui auraient dû être prises en compte depuis bien longtemps.

Il faut arrêter cette paranoïa du président « seul contre tous ». Nous sommes là pour travailler ensemble, pour essayer de voir de quoi il retourne réellement. Il y a des gens fragiles qui sont plus susceptibles que d'autres, cela peut expliquer des éléments. Mais là, cette suite de retards, de pressions, c'est insoutenable au sein de la fonction publique.

Représentant de la FERC-CGT

Je ne suis pas tout à fait d'accord. Je ne pense pas que notre rôle soit d'aller rencontrer les deux parties pour l'instant. Ce n'est pas dans notre périmètre, mais il faudrait que les enquêtes demandées aient lieu – s'agissant d'un décès – quelle que soit la décision de la commission de réforme. Réglementairement le décret ne précise pas que l'imputabilité doit être confirmée avant qu'il y ait enquête sur un accident de travail.

Vous parlez de situation de blocage ; il est vrai que l'on pourrait aussi parler d'entrave au fonctionnement du CHSCT. Ca ne constitue pas un délit dans la fonction publique, j'en suis bien conscient. Ce sont les représentants du personnel du CHSCT qui peuvent, me semble-t-il, caractériser cette entrave par la prise d'un avis. Au minimum, il faut poser les mots sur la chose. Il me semble que nous pourrions demander, nous, CHSCT ministériel, d'avoir communication du rapport sur la situation précédente de harcèlement supposé, manifestement encore présumé ?

M. BONNARD, maître de conférences et représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen

Il y a eu une soixantaine de plaintes, dont 23 ont été retenues par le procureur de la république.

Représentant de la FERC-CGT

Il faut au minimum avoir communication du rapport. Peut-être y a-t-il eu une alerte de danger grave et imminent posé à l'établissement, qui ouvre la nécessité d'une enquête immédiate qui permettrait aussi peut-être de décoincer la situation ? Là encore, c'est au CHSCT de l'établissement de le faire.

Il me semble que l'on peut conseiller tous ces points-là au CHSCT de l'établissement. Quant à communiquer, je pense que de fait c'est dans notre possibilité en permanence. C'est en effet un point important de communiquer là-dessus.

La dernière option est que l'un d'entre nous participe au prochain CHSCT de Caen en tant qu'expert. Toutefois, c'est une option qui me semble un peu lourde, et qui dépasserait sans doute le cadre du mandat, je n'en suis pas absolument certain.

Représentant de la FSU

J'ai plusieurs points. Je voulais juste appuyer le fait que les tenues des CHSCT sont parfois extrêmement difficiles. J'ai l'expérience d'au moins deux établissements où les représentants du personnel viennent un peu la boule au ventre parce qu'on sait que ça va être tendu.

Je vous donne un exemple : on fait une visite, puis la présidence du CHSCT menace d'annuler la visite parce qu'un représentant du personnel a été vu en train de discuter avec un agent hors la délégation. Ce genre de choses, ces menaces ont l'air complètement anodines, mais leur accumulation devient très stressante.

Ce qui a été relaté montre que l'administration a aussi des difficultés qui doivent avoir des conséquences sur leur propre santé. Il faut aussi tenir compte de cela. Pour appuyer ce qu'avait dit le **représentant de la FERC-CGT**, parmi les préconisations que nous pouvons faire – nous allons d'ailleurs vous proposer un avis, si vous voulez bien une suspension de séance –, il y a en effet la demande de la présence d'un tiers pendant un certain temps, car on ne peut pas laisser des réunions se tenir ainsi. Je ne sais pas si l'inspection serait disponible ; quand l'inspecteur se déplace, souvent on connaît les difficultés. Ce pourrait être un représentant du personnel, je ne sais pas si c'est possible ?

Qu'y aurait-il comme autre solution ?

M. DELANOË, Président

Si je comprends bien, vous demandez une nouvelle suspension de séance.

J'ai juste quand même un souci. Nous avons tous, côté administration, des rendez-vous et des réunions importantes cet après-midi ; vous aussi certainement. Je souhaiterais que nous puissions conclure les travaux de cette séance de CHSCT ministériel.

La secrétaire

Elle peut peut-être donner les préconisations.

M. DELANOË, Président

Peut-être pouvez-vous donner lecture de votre proposition d'avis, Madame EISENBEIS ?

Représentant de la FERC-CGT

Monsieur DELANOË, je voulais quand même donner mon sentiment sur le fonctionnement du CHSCT de l'Université de Caen. Cela fait des années qu'on vous dit ici, soit en groupe de travail, soit en séance plénière, toutes les difficultés que nous avons, nous les délégués, à remplir notre mission. Il existe, il

est vrai, la protection des textes accordée aux délégués du personnel dans le cadre de leurs missions, mais ce sentiment d'insécurité des délégués qui siègent en instance est une horreur.

Notre collègue nous a dit dans son rapport qu'ils ont senti un sentiment de mieux-être et de sécurité dans leur expression quand les ISST étaient présents, lors de l'instance plénière. A toutes les autres instances, sans la présence des ISST, malgré le médecin du travail, les membres de droit, conseiller de prévention, assistants de prévention, ce monsieur qui préside le CHSCT ne respecte pas le cadre réglementaire.

Ce monsieur oublie – je crois qu'il est mal formé – qu'il a la responsabilité de garantir la santé des agents qui sont placés sous son autorité. Il a une responsabilité pénale, et une obligation de résultat et non de moyen ; il y a une confusion totale. Cela ne date pas d'aujourd'hui, cela fait des années que l'on vous dit que le ministère devrait peut-être parfois aller au-delà d'un e-mail de recommandation, peut-être « taper fort » – c'est l'expression que l'on emploie –. Avec quelque chose comme cela, il faut taper fort ; il y a un décès, il y a de la souffrance, des tentatives, ce n'est pas rien.

Il faut prendre le taureau par les cornes pour résoudre ce problème. Ce n'est pas juste à Caen, même si ailleurs on n'a pas de tentative de suicide ou des accidentés avec la finalité, mais il y a une vraie réalité. Sur le fonctionnement des CHSCT, il y a dans beaucoup d'endroits de grosses difficultés. Le ministère n'en prend pas la mesure.

M. DELANOË, Président

Je pense que ce n'est pas le cas partout.

Représentant de la FERC-CGT

Oui, mais cela existe, il y a de gros problèmes.

Représentant de la FSU lit l'avis relatif au fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen

« A la suite des informations relatives à des dysfonctionnements du CHSCT de l'Université de Caen rapportés aujourd'hui en séance du 03/12/2019, le CHSCT Ministériel préconise :

- le rétablissement des conditions d'un fonctionnement normal et respectueux de la réglementation, permettant à l'instance universitaire d'assurer ses prérogatives en participant à la mise en œuvre au sein d'une politique de prévention à la hauteur des enjeux ;

- la communication du rapport de saisine des inspecteurs santé et sécurité au travail, par la présidence de l'université, au CHSCT de l'Université de Caen, ainsi qu'au CHSCT Ministériel ;

- la finalisation de la visite de l'UFR STAPS sous forme d'un rapport de visite avec une présentation de ce rapport et des préconisations lors de la première séance du CHSCT de l'Université de Caen en 2020, en présence d'un tiers ;

- la mise en place d'une enquête CHSCT suite au malaise d'une personne sur le lieu de travail ayant conduit à son décès.

Le CHSCT ministériel appuie la demande de la présidence du CHSCT de l'Université de Caen de faire appel à une expertise agréée et demande que le CHSCT de l'Université de Caen soit associé à l'expertise et qu'il participe à l'élaboration du cahier des charges, au choix de l'expert et au suivi de l'expertise.

Le CHSCT ministériel demande que les représentants du personnel du CHSCT de l'Université de Caen soient représentés dans le comité de pilotage de cette expertise.

Le CHSCT ministériel préconise une formation conjointe des représentants du personnel et de l'administration, sur le rôle et le fonctionnement du CHSCT ainsi que sur les risques psycho-sociaux.

Enfin, le CHSCT ministériel alerte Madame la Ministre sur la situation de travail dégradée à l'Université de Caen depuis 2017, notamment dans sa composante de l'UFR STAPS :

- 3 malaises graves depuis la rentrée 2019-2020, conduisant à des hospitalisations, dont un décès.

- Ils relaient les craintes des représentants du personnel du CHSCT de l'Université de Caen que la situation s'aggrave, notamment pour des risques et intentions suicidaires, faute d'une intervention de l'employeur pour analyser les conditions de travail et remédier aux organisations pathogènes qui pourraient exister.

- Il rappelle l'obligation de résultats du Président de l'Université de Caen quant à la santé et sécurité au travail des agents de son établissement »

M. DELANOË, Président

Bien, je vous remercie. Il ne m'appartient pas de commenter le fond. La seule interrogation que j'ai concerne, sauf erreur de ma part, la demande d'intervention du CHSCT ministériel.

Représentant de la FSU

Non, j'ai juste dit que nous devons avoir la communication du rapport de saisine, d'une part, et d'autre part, que la discussion se fasse en présence d'un tiers – tiers à déterminer –.

M. DELANOË, Président

Quand vous parlez de CHSCT, c'est le CHSCT d'établissement.

Représentant de la FSU

Oui, d'établissement, je vais préciser après.

La secrétaire

Est-ce que tu veux aussi préciser la responsabilité du président ?

Représentant de UNSA-Education

Oui car on se focalise trop sur STAPS, et le directeur de STAPS n'a pas de compétence par rapport au CHSCT ; c'est donc bien au sein de l'Université de Caen que cela se passe, avec son président.

Comme nous l'avons dit au cours de notre dialogue, il n'y a pas qu'à STAPS qu'il y a eu des soucis. Il faut parler de l'UFR STAPS et de l'Université de Caen.

M. DELANOË, Président

Bien. Sous ces réserves, je mets l'avis aux voix. Qui vote pour l'adoption de cet avis ?

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative et est donc réputé émis par le CHSCTMESR.

M. DELANOË, Président

Nous adresserons bien entendu cet avis au président de l'université, à la directrice de la DGESIP, à la rectrice de l'académie de Caen, trois autorités auxquelles nous demanderons des éléments de réponse sur cet avis pour que nous puissions vous répondre, comme la réglementation nous y oblige, dans les deux mois.

IV. Questions diverses.

Représentant du SNPTES

Par rapport au calendrier des séances de l'année prochaine, vous aviez annoncé qu'il devait nous être transmis.

Mme MARTINEAU-GISOTTI, chef de bureau de l'action sanitaire et sociale

Il n'est pas finalisé, mais nous vous le transmettrons dès qu'il le sera. Effectivement, nous avons bien compris qu'il y avait des dates à revoir par rapport à la continuité des dates arrêtées pour les groupes de travail et par rapport aux plénières.

M. DELANOË, Président

Pouvons-nous dire que nous pourrions vous le transmettre dans les huit jours ? Nous sommes le 3 décembre, donc avant le 15 décembre, avant les vacances.

Représentant de la FERC-CGT

C'est un point divers. Je souhaite alerter sur la situation à l'IAE de l'Université d'Aix-Marseille, où là aussi il y a un CHSCT qui a émis des recommandations qui n'ont pas été suivies.

Je ne peux pas développer la situation faute de temps, il faudra reporter cela à un prochain CHSCT.

Il est vrai que ça ne se passe pas mal partout, mais ça se passe mal en un certain nombre d'endroits, et en l'espèce il s'agit du CHSCT de l'Université d'Aix-Marseille et de l'Institut d'administration des entreprises composante de cet établissement.

M. DELANOË, Président

Je vous propose de reporter au procès-verbal, pour la préparation du prochain CHSCT ministériel, si vous en êtes d'accord.

La secrétaire

J'ai un deuxième point, très court, concernant le souci lié aux cadavres de l'Université Paris Descartes. Ils ont été stockés dans des conditions abominables, n'importe comment. Il y a eu un article de *L'Express*.

M. DELANOË, Président

Je vous remercie. Je remercie tous les participants, représentants du personnel, experts, merci à Monsieur BONNARD. Je remercie les représentants de l'administration qui ont contribué à la préparation et à l'organisation de cette séance de travail.

Je vous souhaite une bonne fin de journée, et aussi une bonne fin d'année, car je crois, sauf erreur, que c'est la dernière séance de l'année.

La séance est levée à 13 heures 08.

Le président

La secrétaire

Thierry Delanoë

Lorena Klein