COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 22 DÉCEMBRE 2017 ENTRE UNE DÉLÉGATION DU PERSONNEL, LA DIRECTION DE L'IUT D'ALENÇON ET LA DRH DE L'UNIVERSITÉ DE CAEN

Présents au titre de l'administration: M. Labeyrie (DRH), Mme Nativelle (DRH adjointe), M. Chen (Directeur de l'IUT d'Alençon), Mme Préaux (Directrice Administrative de Composante)

Présents au titre de la délégation du personnel : M. Ferrette (secrétaire académique du SNASUB-FSU), M. Uhel (représentant au CT pour l'intersyndicale SUD Education - Ferc Sup CGT), Mme Grand-Chavin (enseignante), Mme Ducornez (secrétaire du département GLT)

Gestion des personnels

Ordres de missions permanents :

Ils ont été retournés par l'Université avec trois mois de retard, courant novembre. Les ordres de mission sont traités par la DRH qui avait pris du retard. M. Labeyrie informe que l'an prochain il sera possible de passer par l'intranet et d'accélérer les délais de remise des ordres de mission.

Emplois du temps :

il y a une volonté de mutualiser les emplois du temps, sans changer l'amplitude d'ouverture de l'IUT. Le problème se pose de la réorganisation des plages horaires et l'obligation d'avoir des plages fixes, quel que soit le service. M. Labeyrie a répondu que la discussion n'était pas fermée et propose un calendrier précis incluant la date du passage en Comité technique (sans doute juin 2018) pour préparer la rentrée prochaine. Il a annoncé qu'il était prêt à venir assister à la 1ère réunion de présentation de cette nouvelle organisation devant tout le personnel BIATSS.

Les emplois du temps non signés devront l'être prochainement par la DAC.

Entretiens professionnels :

Nous avons rappelé que ce sont des éléments obligatoires au dossier administratif des agents et le fait qu'ils ne soient pas retournés pour relecture et signature aux agents n'est pas conforme avec la réglementation. M. Labeyrie explique que les retards sont dus au nombre très important de personnels à l'IUT qui doivent passer ces entretiens pour peu de personnels d'encadrement. Il suggère que les personnels de catégorie B soient des supérieurs hiérarchiques pour délester les personnels de catégorie A de cette responsabilité. Nous avons fait remarquer que les SAENES ou TEC ne sont aucunement des personnels d'encadrement, au contraire de ce que soutient le DRH. Nous avons rappelé que la définition exacte de la catégorie correspond à des fonctions d'application.

De ce fait, il a été rappelé que les Chefs de Départements pouvaient très bien faire aussi les entretiens professionnels des secrétaires de département, puisque ce sont leurs responsables hiérarchiques directs pour le fonctionnement du service. Cela correspond à la définition de la circulaire du 23 avril 2012 relative à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Il nous a été répondu que cela devait être la DAC qui devait les faire. Nous avons quand même signalé que l'entretien fait par les Chefs de département se

pratique dans d'autres IUT… Par équité envers le personnel BIATSS, il ne faut donc pas suggérer que des responsables de services de catégorie B puissent faire les entretiens, si on le refuse à des enseignants qui sont de catégorie A...

Nous avons aussi évoqué le fait que l'organisation doit se faire en partant des besoins des usagers ainsi que de la qualité des conditions de travail des personnels et que l'ensemble des points précédemment cités sont à envisager dans ce cadre.

Problèmes pédagogiques

Un certain nombre de conventions ne sont pas signées, ce qui met en difficulté les enseignants et les étudiants dans les relations avec les entreprises et les organismes. On apprend que des conventions sont bloquées à l'agence comptable, refusées pour vice de forme et retournées à l'IUT d'Alençon. Elles doivent passer par une instance universitaire (CFVU) dont la prochaine se réunira le 21 février 2018. La réponse n'a pas été très claire de la part de la Direction de l'IUT, concernant les conventions qui seraient encore restées à l'IUT sans même avoir été visées par l'agence comptable.

D'autre part un certain nombre de questions posées restent sans réponse, ou trop longtemps sans réponse pour permettre d'agir avec efficacité et d'avancer sur les projets pédagogiques.

Relations sociales à l'IUT

Nous avons rappelé notre étonnement lorsque nous avions demandé un entretien avec la DAC le 24 octobre dernier. Elle s'étonnait elle-même qu'un syndicat puisse vouloir la rencontrer et avait demandé à ce que l'on justifie cela par des textes réglementaires. Cette demande nous surprenait.

Nous avons aussi contesté le fait qu'elle argumente auprès d'agents sous la forme de menace de sanction si on ne lui obéissait pas. Nous avons rappelé que l'argument d'autorité ("vous êtes de catégorie C, vous devez obéir") ne pouvait favoriser l'esprit d'équipe et la cohésion des personnels.

Par ailleurs, nous avons signalé que tous ces problèmes de fonctionnement évoqués lors de cette réunion commençaient à faire naître une certaine démotivation du personnel enseignant et non enseignant de l'IUT, pour tout ce qui était des actions non obligatoires dans les fonctions de chacun.

S'en est suivi une discussion sur le rôle d'un Directeur Administratif de Composante par rapport à un Responsable Administratif. Nous avons souligné que, dans la perspective de la fusion des IUT, ces tensions et dysfonctionnements dans les rapports hiérarchiques étaient de mauvais augure et génèreraient inévitablement un surcroît de souffrance au travail.

Politique d'emplois

Nous avons rappelé au DRH et au Directeur de l'IUT les besoins en personnels dans les départements de l'IUT. Actuellement, il manque 3,5 postes dans le Département Carrières sociales pour les enseignants et il y aurait au total à la rentrée prochaine de septembre 7 emplois enseignants vacants à l'IUT. Il nous a été dit que la direction des ressources humaines en était informée.

Nous avons insisté sur le fait que cette baisse des effectifs avait des implications durables sur les conditions de travail et d'étude ainsi que sur la viabilité de nos formations et que nous ne pouvions nous satisfaire du recrutement d'agents contractuels ou vacataires sur le long terme (même si leur présence soulage effectivement la pression sur les équipes permanentes).