

Conseil d'administration du 25 novembre 2021, 14h

Notes des élu.es PULS (Pour une Université Libre et Solidaire)

22 membres présents, 8 représentés

1. Informations de la présidente

Situation sanitaire

Christine Neau-Leduc indique que la nouvelle circulaire pour les examens est arrivée il y a dix jours et a supprimé la règle des 4 m²/étudiants.

Grève au Grand Équipement Documentaire (GED)

Christine Neau-Leduc souligne qu'il était prévu qu'il fallait 105 ETP pour faire tourner le GED, auquel seuls 65 ETP sont effectivement affectés. 4,5 ETP ont été transférés de Paris 1 au campus Condorcet. Par conséquent, le GED n'ouvre que le mardi et le jeudi, alors qu'il devait y avoir de très larges plages horaires d'ouverture. Des contrats étudiants vont être mis en place pour assurer l'ouverture pendant un semestre. Ce n'est pas une très bonne solution, elle risque d'être pérennisée par le ministère une fois mise en place, mais c'est la seule chose que l'on peut faire pour l'instant.

Valérie Chénieux : Qu'est ce qui explique ce delta de 40 postes ?

Florence Deprest : Les tutelles devaient abonder avec des créations de poste. Seuls les établissements qui donnaient des fonds documentaires avaient prévu de donner des postes en lien avec ces fonds. Ce sont des mises à disposition pour l'instant, ce sera des transferts plus tard.

Valérie Chénieux : Les 4,5 ETP sont-ils d'accord pour être transférés au GED et donc ne plus faire partie de l'Université Paris 1 ?

Florence Deprest : Ces personnes étaient d'accord. On compte un cas de personne opposée, qui a eu une mobilité en interne à Paris 1.

Valérie Chénieux : Je ne vois pas comment des contrats étudiants peuvent remplacer des professionnels.

Florence Deprest : Tous les établissements concernés sont d'accord avec ce point de vue. De plus il faut former ces employés, donc ça va freiner le travail des professionnels.

Christine Neau-Leduc : à titre personnel j'étais très très réservée sur cette solution car je crains la pérennisation. Le financement de Paris 1 s'arrêtera au 30 juin, et il n'est pas question que cela continue au-delà.

2. Campagne emploi pour les enseignants-chercheurs

Christine Neau-Leduc : La campagne a été présentée en CT le 16 novembre, elle proposait alors la publication de deux tiers des postes publiables (66) et 79 % des postes demandés.

Soraya Messaï-Bahri : Au moment du vote du CT, 66 postes étaient en effet publiables et la proposition portait sur 43 postes à publier. Depuis, de nouveaux postes ont été vacants, surtout en lien avec l'agrégation de droit privé (résultats arrivés le 17 novembre) : sept maîtres de

conférences (six à l'école de droit, un à l'école de management) ont eu l'agrégation et partent donc en janvier 2022. S'y ajoute le départ à la retraite d'une collègue historienne du droit (CNU 03) le 31 août 2022. *In fine*, on compte 74 postes publiables, 60 postes demandés, et 49 publiés. Pour le département des langues, tous les postes publiables sont publiés.

Paul Rateau : Les historiens de l'Antiquité romaine racontent que Caton commençait et finissait ses discours par la formule « Il faut détruire Carthage ». Les élus PULS pourraient commencer et finir toutes leurs interventions par « Il faut supprimer le projet de création de commissions consultatives composées de non-élus ».

Concernant la campagne d'emplois, on peut lire sur le Blog Paris 1 en commun, à la date du 23 novembre 2021, l'engagement suivant : « L'objectif d'une politique des moyens n'est pas le seul équilibre budgétaire, mais l'amélioration progressive des taux d'encadrement et de la politique indemnitaire, tant pour les BIATSS que pour les EC. » Certes cette campagne d'emplois marque un progrès par rapport à l'année passée, mais revient à la pratique antérieure (2/3 des postes d'EC il y a deux ans). Elle traduit surtout un grand manque d'ambition, au moment où s'impose une augmentation massive du nombre de postes. Le taux d'encadrement reste très faible à Paris 1, bien en dessous de la moyenne nationale. Ce taux baisse depuis 2016, avec des effectifs étudiants qui ne cessent de croître. On note par ailleurs une seule création de poste (MAST), ce qui est regrettable.

Soraya Guénifi remarque qu'à l'école de management, le nombre de postes publiables est très élevé, pour un très faible nombre de postes demandés.

Christine Neau-Leduc : La discussion avec l'école de management a été assez poussée. La concurrence des écoles de commerce qui payent mieux est un problème pour le recrutement des professeurs, et cela semble maintenant toucher aussi les jeunes docteurs. Quant à la question de Paul Rateau : Paris 1 souffre de deux problèmes, les postes et le sous-investissement récurrent dans les bâtiments depuis au moins dix ans. On ne peut pas occulter ce second problème. Le choix a été fait de renforcer la campagne emploi et de consacrer un budget important à l'investissement, qui est non pérenne par ailleurs. Dans cette situation d'incertitude, une attitude prudentielle a été adoptée.

Paul Rateau : Qu'aurait représenté le surcoût pour satisfaire toutes les demandes des composantes ?

Christine Neau-Leduc : 1,2 million d'euros par an. Il faut aussi voir qu'il y a une gestion dans le temps des postes par les UFR. Dans quelques années il y aura un peu moins de départs en retraite. Il ne faut qu'on se retrouve avec aucun poste à publier une année de ce fait.

François Foronda souligne qu'il serait intéressant d'avoir des éléments de comparaison de façon synthétique pour montrer la portée de cette campagne emploi, avec une comparaison d'année en année. Il s'interroge sur la situation de l'école de management : les vacataires y dominent donc ?

Christine Neau-Leduc répond que les collègues de l'école de management font en fait beaucoup d'heures supplémentaires.

Sabine Barles souligne que cette campagne emploi entérine la dégradation des conditions de travail des enseignants-chercheurs, qui sont déjà très dégradées. Elle ajoute que le principe selon lequel des publications de postes sont différées ne tient que s'il existe des garanties que ces publications auront lieu, ce qui n'est pas le cas. Elle conclut en soulignant que la situation d'incertitude étant permanente, elle ne peut servir de motif permanent aussi.

Valérie Chénieux demande quel est le coût des vacataires équivalents aux postes demandés non publiés.

Julien Benini répond que cela représente environ 115 000 euros par an pour 10 postes.

Vote

23 pour

7 abstentions

3. Campagne emploi BIATTS

Julien Benini présente les résultats de cette campagne et justifie les choix faits.

Valérie Chénieux souligne qu'il faut relativiser le taux de satisfaction de la demande. S'il y a onze créations d'emploi, le reste correspond au maintien de l'existant. On maintient ainsi 36 collègues contractuels et on ne publie que 28 postes. On continue à accroître le taux de personnel contractuel. Par ailleurs, pour la DSIUN, sur beaucoup de demandes, peu sont satisfaites.

Julien Benini répond qu'il y a deux créations d'emploi à la DSIUN et une troisième en suspens. Il ajoute que certains agents font le choix de rester contractuels et que nous ne nous prononçons que par rapport aux demandes qui reviennent des directions.

Valérie Chénieux insiste sur les conditions de travail très dégradées. 11 créations, ce n'est pas satisfaisant.

Catherine Robin souligne que le tableau fourni est très utile. Et ajoute que la direction du patrimoine immobilier n'a rien demandé alors que sur la liste d'aptitude il y a des collègues demandeurs.

Un.e membre du CA intervient de la part des personnels BIATTS de l'école des arts. L'école reprend un service national qui allait être supprimé, car le CNED ne veut plus l'assurer (ils veulent des formations de plus de 1 000 étudiants, en dessous ce n'est pas rentable). La question se pose de qui va faire fonctionner ce service : il faut du personnel dédié.

Christine Neau-Leduc répond que l'école d'art sera soutenue pour ce projet.

Un.e membre du CA insiste sur le fait qu'il faut anticiper si l'on veut que ce soit en place en septembre.

Vote

9 abstentions

21 pour

4. CIA (complément indemnitaire annuel)

Julien Benini rappelle que ce dispositif a été mis en place en 2019, avec une montée en puissance progressive les deux premières années, tant pour le nombre d'agents concernés que pour les montants versés. Il note une réelle disparité d'application entre les structures et une réelle hétérogénéité des montants. Le dispositif semble rigide et ne permet pas de prendre en

compte toutes les situations rencontrées. Le dispositif initial comprenait trois niveaux de compléments indemnitaires annuels (400, 800 ou 1 500 €) en fonction de critères. On projette de mettre en place un outil pertinent à disposition des encadrants qui leur permette de reconnaître l'investissement des agents de leurs structures respectives et soutienne l'animation des équipes et la création d'un collectif de travail ; de garantir une égalité de traitement entre structures et donc entre agents ; de maîtriser budgétairement les indemnités versées par le cadrage de l'enveloppe budgétaire allouée et par sa prévisibilité. Le principe repose sur l'attribution d'une enveloppe globale à chaque structure, sur la base de 400 € par emploi dans la structure (plus que le montant moyen de 2020, qui était de 357 €) ; le responsable hiérarchique répartit l'enveloppe.

Un.e membre du CA : Est-ce qu'une liste des agents avec les montants en jeu sera jointe à l'enveloppe ?

Julien Benini : Oui.

Valérie Chénieux rappelle la position de la CGT, qui est déjà connue : depuis la mise en place de ce dispositif, elle est contre car c'est un système très inégalitaire. On note aussi des dysfonctionnements, des dérives, de mauvaises utilisations de ce dispositif, des disparités qui ont été signalées. L'usage de cet outil a été largement dévié de son objet. C'est pourquoi la CGT s'y oppose. Mais elle souhaite qu'il soit le mieux utilisé possible. Une enveloppe globale par structure est annoncée, mais il faudrait qu'elle soit accompagnée, par structure, du nombre d'agents, de façon à ce qu'il n'y ait pas d'oublis. Par rapport au maximum de 2 500 €, comme s'articule-t-il avec les montant maximal annuel réglementaire ?

Julien Benini souligne qu'il y aura transparence dans la dotation de l'enveloppe. Grâce au travail réalisé, on connaît les emplois par structure aujourd'hui. On peut monter jusqu'à 2 500 €, si cela rentre dans le plafond donné par la loi.

Valérie Chénieux : Vous avez parlé d'égalité de traitement, mais ce dispositif va à l'encontre de cette égalité. Une proposition vous a été faite en comité technique par nos élus : avoir un minimum de 250 € par collègue éligible, et utiliser le surplus pour la mise en place du CIA. Notre priorité n'est pas le versement de CIA à un petit nombre de collègues, mais de rehausser la part indemnitaire de notre traitement. Nous souhaiterions que l'une des priorités de cette équipe présidentielle soit de travailler sur la grille de rémunération des collègues ANT (agents non titulaires). Par ailleurs, il n'y a pas de revalorisation en 2021, ce qui est regrettable.

Julien Benini : Sur l'absence de revalorisation de l'indemnitaire récurrent, vous préjugez des résultats du dialogue social. Pour les 250 €, on n'a pas eu cette proposition en comité technique. Je pense qu'il est tout aussi injuste de ne pas reconnaître l'investissement de collègues qui se fait au-delà de ce qui est attendu.

Valérie Chénieux : Pour l'agenda social, il n'y aura pas de revalorisation en 2021 pour les primes versées à tous. Il pourrait y avoir rétroactivité en 2022 pour 2021 mais rien de concret n'a été indiqué pour l'instant.

Soraya Messaï-Bahri rappelle que RIFSEEP = IFSE + CIA. L'IFSE est la partie fixe du régime indemnitaire des agents de l'établissement, versé mensuellement, le même pour tous les agents qui ont le même grade, il est bien perçu en 2021. Nous avons engagé dans l'agenda social des discussions autour des régimes indemnitaires avec des réunions qui vont débiter en décembre : est-ce qu'on revalorise, à quel niveau, et sur quelle période. On peut envisager un rattrapage de l'année 2021 qui sera versé en 2022.

Valérie Chénieux rappelle que la mise en place du CIA n'est pas une obligation. C'est un choix d'établissement.

Catherine Robin s'associe à Valérie Chénieux. Le SNPTES a voté favorablement au RIFSEEP, n'est pas opposé au CIA. Mais le choix politique de privilégier le CIA par rapport à l'IFSE questionne. Le SNPTES aurait préféré que tous les agents touchent quelque chose à la fin de l'année plutôt qu'une poignée. La revalorisation se discute normalement avec les organisations syndicales en fin d'année. On maintient un vote négatif. Il faut privilégier l'ensemble de la communauté.

Soraya Messaï-Bahri indique que tous les agents n'ont pas le CIA, mais quand même un peu plus de 50 % (51 %).

Vote

9 contre

20 pour

5. Prime annuelle des personnels non titulaires

Julien Benini : Il s'agit de la reconduction de la prime de fin d'année selon le dispositif mis en œuvre l'année dernière pour tous les agents contractuels, ayant travaillé au moins une année sans interruption au 31 décembre, en fonction de la quotité travaillée en tant que contractuel.

Vote : unanimité

6. Relevé de décision de la commission des exonérations du 8/10/21

Raphaëlle Laignoux souligne que les dossiers sont examinés de façon anonyme, avec 25 demandes d'exonération retenues soit 12 627 €. Quelques demandes sont reportées pour des dossiers incomplets, une deuxième commission se tiendra en décembre.

Vote : unanimité

7. Relevé de décision de la commission FSDIE

Raphaëlle Laignoux : 1 aide sociale a été attribuée à une personne en grande précarité. Le CROUS se désinvestit de cette commission, et nous pensons à recruter un travailleur social pour pallier le désinvestissement du CROUS dans les semaines qui viennent, et à tenir une commission par mois.

Nina Bonhomme note l'embauche sur fonds CEVEC d'étudiants à l'Université de Bretagne Occidentale.

Raphaëlle Laignoux : il s'agira d'un travailleur social dans notre cas.

Valérie Chénieux souligne le désengagement du CROUS à tous les niveaux, sur toutes ses missions. Ce problème national (logement, restauration, aides sociales) devrait nous interpeler.

Christine Neau-Leduc indique que le nouveau directeur du CROUS vient d'arriver. Différents problèmes sont à régler, dont celui de l'offre de restauration dans beaucoup de nos sites.

Nina Bonhomme ajoute que le CROUS de Paris a de gros problèmes financiers ; et qu'il faudrait insister sur le scandale des cafétéria CROUS qui vendent des boîtes de pâtes plus cher qu'à Franprix. Les cafétéria CROUS sont en effet régionales et ont des tarifs fixés localement ; et pas de repas à un euro.

Valérie Chénieux indique qu'il pourrait y avoir une motion de la CFVU. La situation est scandaleuse : il n'y a nulle part de repas à un euro.

Raphaëlle Laignoux : Ceci a été dit au recteur.

Vote : unanimité

8. CEVEC

Raphaëlle Laignoux indique qu'il y a une possibilité de report des crédits.

Christine Neau-Leduc souligne qu'il faut quand même faire attention, car la CEVEC est un impôt avec une obligation d'utilisation par affectation, avec un suivi par Bercy de l'utilisation qui en est faite.

Raphaëlle Laignoux souligne qu'il est indispensable que tous les membres de la communauté s'en saisissent et fassent des propositions pour des projets en lien avec la vie étudiante.

Marie-José Brigaud rappelle qu'elle est agent comptable de l'IAE de Paris. Actuellement il y aurait une remise à plat à faire des versements de la CEVEC faits à l'IAE de Paris. Il faudrait que ce soit reversé sur un compte de tiers et non comme un ordonnancement.

Vote : unanimité

9. Sorties d'inventaires

Marie-José Brigaud : souligne que ces sorties se font dans l'intérêt de la gestion. Un autre chantier portera sur l'inventaire physique des biens restants.

Vote : unanimité

10. Élection représentante étudiante commission FSDIE

Candidate : Nina Bonhomme

Élue

11. Question diverses

Commissions

Sabine Barles rappelle les articles 44 et 52 des statuts de l'université qui remettent en question la possibilité de création des commissions consultatives évoquées par Paul Rateau en début de conseil.

Ludovic Ayrault indique que si les commissions ne s'inscrivent pas dans une logique pérenne, un arrêté de la présidence de l'université suffit. Quant au règlement intérieur, il va être remanié.

Plateforme d'admission en Master

Nina Bonhomme s'inquiète du fonctionnement de cette plateforme.

Christine Neau-Leduc indique que Jérôme Glachant recueille des informations, pour un point d'information à la CFVU mardi prochain. Le calendrier sera commun à toutes les universités en France, avec des résultats à communiquer au 15 juin. La suite n'est pas connue (remontée dans les listes des candidats).

Carine Souviller : Les formations en apprentissage peuvent-elles être exclues de ce Parcours Sup ?

Christine Neau-Leduc : Non, mais cela pose des problèmes de délais pour les apprentis.

Carine Souviller indique que juillet-août pour le placement en entreprise c'est trop tard, il faut boucler en juin.

Christine Neau-Leduc indique que les points de difficultés sont remontés au ministère.

Raphaëlle Laignoux souligne qu'il reste beaucoup de question en suspens car il existe beaucoup de calendriers distincts. Le ministère a toutes les informations, mais on ne sait pas encore les prendre en compte. Le fonctionnement sera plus souple que Parcours Sup.

Christine Neau-Leduc ajoute que certains points ne sont pas tranchés, comme le nombre de candidature par étudiant : dix ? Par discipline, globalement ?

Compte rendu rédigé par les élu.es PULS : Soraya Guénifi (DDL), Paul Rateau (UFR 10), Sabine Barles (UFR 08)

PULS le site : <https://listepulsparis1.wixsite.com/puls>

Twitter : <https://twitter.com/pourpuls>

