

La CGT Université de Lille a participé à la conférence sociale dans le but d'obtenir des améliorations des conditions de travail et de rémunération des personnels de l'université.

La CGT Université diffuse en amont du CSA du 21 décembre ce document organisé en deux points :

- Un rappel des propositions de l'organisation syndicale faites au cours de la conférence sociale,
- Une analyse des propositions de la direction de l'établissement en distinguant les thèmes pour lesquels les avancées ne sont pas assez significatives pour envisager une signature d'accord et ceux qui pourraient recevoir sa signature.

C'est en effet, à ce stade, plutôt l'option de travailler sur un accord négocié restreint à certains thèmes qui est retenue par notre organisation syndicale.

### **A) Rappel des propositions de la CGT Université de Lille au cours de la conférence sociale :**

Nos mandaté-es ont fait les propositions suivantes :

#### **1. Agents Non Titulaires :**

- La CCPANT doit pouvoir être saisie par les agents en instance de recours sur leur situation individuelle professionnelle (télétravail, congés, temps de travail...). Elle a par ailleurs un regard sur la situation professionnelle des ANT et à ce titre, en groupe de travail, elle a fait un ensemble de propositions fin 2022 restées à ce jour sans réponse de la Direction.
- L'accompagnement vers la titularisation et en attendant, procéder à leur CDIisation dès 3 ans voire dès le recrutement pour les métiers rares ou en tension, les missions pérennes, les enseignant·e·s contractuel·le·s, les chargé·e·s de mission sur fonds CVEC, ...
- Un meilleur accompagnement tout au long de leur parcours dans l'Université,
- Une revalorisation des grilles indiciaires,
- Une reprise pour tous les ANT de l'ancienneté acquise lors de leur expérience professionnelle antérieure,
- La mensualisation du paiement des vacances d'enseignement,
- Une meilleure information et formation des ANT,
- La diffusion d'informations aux doctorants sur leurs droits.
- L'instauration pour les ANT d'un niveau de prime identique à celui des titulaires
- Pour les enseignants contractuels :
  - La publication de postes à temps complet afin d'éviter les temps partiels subis, le recours au temps partiel devant être restreint à la demande de l'intéressé·e.
  - L'accès au régime indemnitaire sur la base de la PES (touchée par les enseignant·e·s titulaires),

- La prise en compte de l'activité de recherche des contractuel·le·s (travail de thèse ou post-doctoral) dans leur temps de travail ou leur rémunération.

## **2. Temps de travail (BIATSS) :**

- La semaine de 32 heures sur 4 jours sans perte de salaire,
- La récupération des trois jours de congés annuels supprimés,
- Un choix du régime de temps de travail associé à une possibilité de recours via la CPE,
- Une heure hebdomadaire ou une demi-journée mensuelle sur le temps de travail pour les activités sportives et culturelles.

## **3. Régime Indemnitare BIATSS :**

- La revalorisation de l'IFSE en récupérant l'ensemble de l'enveloppe ministérielle attribuée à l'établissement (1,4 M euros contre 900 000 utilisés à cette fin en 2022) et ceci, rétroactivement au premier janvier 2021,
- Le ré-examen automatique de la prime à chaque changement de grade et au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent conformément au décret,
- La mise en place d'une voie de recours via la CPE en cas de refus de revalorisation de la prime RIFSEEP
- La reconnaissance de l'engagement dans les instances représentatives des personnels,
- La révision de la cartographie des fonctions afin qu'elle soit déclinée en corps et grade,
- Par ailleurs la CGT s'est exprimée contre la mise en place du Complément Indiciaire Annuel, et pour la suppression des primes d'intéressement qu'ils s'agissent de la prime de formation continue et d'alternance, la prime de remplacement d'un collègue absent ou celle d'investissement exceptionnel.

## **4. Carrière et parcours professionnels :**

- La mise en application de la carrière sur au moins deux grades pour tous les fonctionnaires comme prévue dans le protocole PPCR,
- La revalorisation des débuts de carrière par publication des postes au concours de catégories B et C directement au second grade,
- La possibilité de mobilité des agents BIATSS avant les deux ans d'ancienneté actuellement exigés,
- Un meilleur accompagnement du processus d'immersion et permettre la mobilité avec le poste d'origine quand le changement de service est une préconisation du médecin du travail,
- Un accompagnement individuel pour les concours et les candidatures à l'avancement,
- La suppression de l'avis du chef ou de la cheffe de service (non requis nationalement) dans les dossiers de candidature à une promotion,

- L'ouverture des postes au niveau requis par la fonction,
- La fixation de durée de mandats et de limitation dans leur renouvellement pour les responsabilités pédagogiques, administratives et scientifiques afin de favoriser l'exercice de ces responsabilités qui font partie des critères d'avancement des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·e·s,
- La republication des postes vacants au niveau acquis suite au repyramidage LPR pour maintenir les possibilités d'avancement de corps même après la fin du processus actuel de repyramidage (2026),
- La réalisation effective des entretiens professionnels annuellement y compris pour les enseignant·e·s contractuel·le·s.

## **B) Notre analyse des propositions de la Présidence :**

Suite à la réception du projet d'accord adressé par la présidence, la CGT Université de Lille a réuni ses adhérent·es et a fait le constat que si certains thèmes pourraient se conclure par un accord négocié auquel la CGT Université de Lille apposerait sa signature, d'autres ne peuvent pas y prétendre à l'heure actuelle.

Pour la suite de l'exposé, la CGT Université de Lille a gardé comme classification, celle qui a prévalu à l'organisation des groupes de travail.

### **B1) Thèmes pour lesquels, les propositions de la direction de l'université sont insuffisantes pour permettre une négociation conclusive :**

#### **1. Carrières et parcours professionnels**

Les propositions relatives aux carrières et parcours professionnels de la présidence sont trop éloignées de nos revendications pour qu'elles puissent faire l'objet d'un accord négocié. En effet, aucune mesure de révision des Lignes Directrices de Gestion ne garantit un avancement sur au moins deux grades des personnels. La proposition de publier les postes de catégorie C et B directement au second grade, pourtant possible réglementairement n'est pas retenue. La levée des contraintes d'ancienneté pour prétendre à candidater à une mobilité, les modifications demandées sur la procédure de candidature à un avancement pour les BIATSS avec notamment la suppression de l'avis du chef de service ne sont pas obtenues. Il n'y a toujours aucune garantie que lors d'une mobilité préconisée par le médecin de prévention, l'agent puisse être affecté dans un autre service sans avoir à candidater sur un poste vacant. Aucune durée de mandat n'est proposé quant aux responsabilités pédagogiques. Enfin la réalisation effective de l'entretien professionnel, pourtant obligation réglementaire est renvoyée au développement de l'activité de l'École des Cadres et à une dématérialisation et simplification du logiciel Entracte.

#### **2 Temps de travail :**

La promesse de ne pas réduire davantage le nombre de jours de congés des BIATSS pour les trois prochaines années répond en rien à la perte précédente de trois jours. L'élargissement de la possibilité de recourir à des heures supplémentaires pour le régime hebdomadaire de 35h n'est pas un bon signal. La réduction du temps de travail n'est pas en

marche. La possibilité de prendre une heure hebdomadaire sur le temps de travail pour les activités sportives et culturelles restera la seule proposition progressiste du thème.

## **B2) La Prévention des Risques Psychosociaux : une obligation pour l'employeur non négociable.**

Les actions envisagées sur le thème de la prévention des RPS ne sont pas à soumettre à un accord négocié. Elles relèvent des obligations faites à l'employeur. Le retard dans leur déploiement est considérable. Curieusement, ces mesures ne sont accompagnées d'aucun chiffrage de coût financier ou de besoins en termes d'emplois. L'établissement est très loin d'utiliser les « signaux faibles » et encore moins de mettre en œuvre une prévention primaire qui doit passer notamment par la formation de tous les supérieurs hiérarchiques aux fonctions d'encadrement et un contrôle régulier exercé par l'établissement sur le respect des actes et procédures réalisés par ceux-ci.

La CGT Université de Lille attend de l'employeur une politique plus active en matière de prévention des RPS : le respect de la réglementation, la mise en œuvre effectives des préconisations faites des enquêtes CHSCT, la prise en compte de l'évaluation des RPS en amont des projets de restructuration de services, l'intégration de la prévention des RPS dans tous les Documents Uniques, le suivi des indicateurs dédiés et le déploiement de plans d'action au sein de chacun des services.

## **B3 Les thèmes sur lesquels la CGT Université de Lille pourraient signer un accord**

### **1. Action Sociale :**

Si la CGT Université de Lille déplore qu'aucun abondement supplémentaire n'est programmée sur l'action sociale pour les trois années qui viennent, elle considère que les actions envisagées sur le versant « animations et loisirs » vont dans le bon sens et répondent aux interventions de nos mandatés au conseil du SCAS. Seule restriction, l'externalisation par prestation de la billetterie. Nous sommes favorables au développement d'un logiciel de traitement des demandes mais non à l'externalisation de l'ensemble du processus.

### **2. Régime Indemnitaires BIATSS titulaires**

La CGT Université de Lille prend acte qu'il ne sera pas fait justice aux personnels concernés de l'usage à d'autres fins des financements reçus par l'établissement pour le revalorisation du régime indemnitaire dès 2021.

La CGT Université de Lille a rappelé à nombreuses reprises que le dispositif de cartographie des fonctions sur lequel s'appuie l'université pour définir le taux de prime ne répond pas aux exigences réglementaires du ré-examen systématique lors des avancements de corps ou de grade, comme de la ré-évaluation quadriennale au titre de l'expérience prévue dans le décret régissant l'IFSE. La CGT rappelle son attachement à un régime indemnitaire bâti sur corps, grade et expérience professionnelle. Les propositions de la direction semblent indiquer une inflexion sur ces points dont on ne pourra pas mesurer l'adéquation à nos revendications avant la connaissance d'une proposition de cartographie amendée. **En ce sens, s'il y a signature d'un accord négocié, cela ne peut être que sur un montant et d'une méthodologie de travail pour la révision de la cartographie.**

Pour rappel, la CGT Université de Lille avait défendu l'année dernière de réviser cette cartographie en amont de l'abondement supplémentaire qui a été réalisé. Les montants mis en avant pour réaliser ce travail restent encore peu définis. En effet, s'il est annoncé un abondement de 653 000 euros pour la prise en compte des grades, le montant qui serait alloué à la prise en compte de l'ancienneté (de l'expertise) ou d'une meilleure prise en compte des BAP scientifique est précisé comme un effort budgétaire « non évaluable à ce stade ». La ligne évaluée à hauteur de 304 000 euros pour l'attractivité sur certains métiers mériterait un débat avant d'acter d'office le doublement de la PFI. Aussi, il nous semble plus logique à ce stade de sommer l'entièreté de la somme à savoir 653 000 + 304 000 sans allouer a priori un tiers aux seuls métiers à rendre attractifs sans compter ce qui serait mis pour la prise en compte de l'ancienneté ou des BAP scientifiques. On rappelle que la publication des emplois à un niveau plus important est aussi de nature à attirer les candidat-es. Le régime indemnitaire ne remplace pas salaire et carrière.

Une condition supplémentaire est nécessaire pour discuter d'une signature de la CGT Université de Lille sur ce thème. **L'établissement doit s'engager dans l'accord à ne pas mettre en œuvre dans les trois années** qui viennent ni Complément Indiciaire Annuel, ni prime d'intéressement au titre de la formation continue et de l'alternance, ni prime de remplacement d'un collègue absent, ni d'investissement exceptionnel. **Ainsi le montant prévisionnel de l'action de leur mise en œuvre (non précisé) devra intégrer l'enveloppe globale des primes.** On peut évaluer au moins celle qui a été utilisés par des composantes pour distribuer des primes d'intéressement FCA, à savoir près de 332 886 euros en 2022, dernier chiffre communiqué au CSA. La prime d'investissement exceptionnel ayant déjà été convertie en aide sociale par le Président, le montant global mobilisable à la refonte de l'indemnitaire BIATSS titulaire, **hors mesures dédiées aux ANT** est donc d'au moins 1,290 million d'euros.

### 3 Les Agents Non Titulaires :

Parmi l'ensemble des thèmes, celui-ci est porteur de mesures d'amélioration significative des conditions de travail des agents contractuels. La CGT université de Lille est prête à signer pour la mise en œuvre de la totalité de ces mesures à savoir :

- Renforcer la communication à destination des contractuels recherche et doctorants contractuels.
- Accompagner les enseignants contractuels qui réalisent des activités de recherche : création 8 décharges de 192 heures par an
- Mieux communiquer et inciter au recours aux dispositifs existants en matière de formation, de concours et promotions.
- Réévaluer les grilles de rémunération des contractuels BIATSS : 2024 – pour un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur
- Retenir le temps plein comme la règle de recrutement des contractuels enseignants.
- Procéder à la CDIisation dès 3 ans d'ancienneté.
- Étendre les possibilités de recrutement en CDI dès l'arrivée à l'Université pour certains métiers.
- Formaliser une procédure de saisine de la CCPANT
- Informer la CCPANT via un bilan des non-renouvellements de contrats

- Consulter la CCPANT sur les questions relatives à la politique générale en ce qui concerne les personnels contractuels.
- Augmenter la prime des contractuels BIATSS en la portant à 50% de la prime du 1<sup>er</sup> niveau de l'IFSE sur fonctions équivalentes.
- Attribuer une prime mensuelle aux contractuels BIATSS sur missions temporaires hors contrats recherche sur la base du système actuel
- Attribuer une prime de l'ordre de 50% du montant de la PES pour les contractuels enseignants temps plein et de 25% de la PES pour les contractuels enseignants à temps partiel (impact en année pleine de 363 000 €) et d'un montant équivalent à 50% de la PES après prise en compte de la PEDR pour les ATER
- Augmenter le nombre de PREP attribuées chaque année porté à 30