

**Information syndicale aux personnels
suite au Comité Technique et au Conseil d'Administration
de l'Université de Montpellier du 9 avril 2020**

par les organisations FSU (Snesup, Snasub), CGT, Solidaires (Sud-Education)

La période actuelle est complexe pour tous les personnels et salariés, et pour les personnels de l'Université de Montpellier en particulier. Nos organisations syndicales sont sollicitées par nombre d'entre vous pour vous assister et vous conseiller au quotidien. Elles ont relayé les interrogations des personnels au cours du Comité Technique de l'UM, qui s'est tenu jeudi matin 9 avril, puis au cours du Conseil d'Administration ayant eu lieu le jeudi après-midi.

La séance du Comité Technique a presque exclusivement été consacrée aux questions des organisations syndicales (les nôtres, et celles des autres organisations), tandis que le Conseil d'Administration avait pour principal point la délégation de pouvoir donnée au Président de l'Université concernant les Modalités de Contrôle des Connaissances (MCC) régissant les examens du semestre en cours.

Nous vous rendons compte ici **des questions que nous avons posées (en noir)**, et nous résumons

les réponses qui ont été apportées par la direction de l'université (en bleu)

et

nos interventions en séance (en vert)

. Cette information synthétique aux personnels n'engage que nos organisations syndicales, et pas la direction de l'université, et mérite selon nous une diffusion rapide à tous les personnels sans attendre l'établissement d'un procès verbal.

Questions écrites des organisations syndicales FSU, CGT, Solidaires

1) Position administrative des personnels

Les personnels n'ont pas tous reçu la note du 31 mars de la DRH sur les "positions administratives des personnels", ni le Plan de Continuité d'Activités (PCA), ce qui est regrettable. Ils ne savent donc pas explicitement quelle est leur position administrative, et à quel moment ils doivent (ou devaient ?) par exemple demander à bénéficier de l'autorisation spéciale d'absence (ASA) s'ils y sont éligibles.

a) Quelle proportion des personnels a été informée de leur position administrative, et éventuellement formulé une demande d'ASA ?

Concernant les BIATSS et contractuels, 65 % des personnels sont en travail à distance, 17 % en ASA, 6 % sont présents sur les campus pour des tâches essentielles inscrites au PCA, et la situation de 11 % des personnels n'est pas encore remontée.

Concernant les enseignants-chercheurs, la direction ne disposait d'aucun retour des laboratoires et composantes.

b) Comment les autres personnels seront-ils informés de leur position administrative, et pourront faire leurs demandes éventuelles ?

Pour certains personnels sans accès Adhoc (chercheurs contractuels, ...), c'est via les correspondants RH que l'information et les remontées se font, avec éventuellement une régularisation après la période de confinement.

c) Quand la note "situation administrative", et la "fiche formalisation", qui impactent les conditions de travail des personnels, seront-elles validées en CT et CA ?

Le CT, ou à tout le moins le CHSCT, doit connaître la liste des fonctions

considérées comme des "activités essentielles qui relèvent des plans de continuité d'activité qui ne peuvent pas se faire en travail à distance.", ainsi que les conditions sanitaires qui permettent cette activité sans risque pour leur santé.

Ce point sera abordé lors d'un CHSCT à venir, fin avril début mai.

Nous avons insisté sur les questions de confidentialité, non discutées à ce jour, sur la fiche « formalisation travail à distance » (adresse personnelle de l'agent, numéro de téléphone personnel avec prévision de transfert d'appel du téléphone professionnel sur téléphone personnel). Le consentement des agents à un tel transfert n'est pas demandé, ce qui est inacceptable. Qui aura ces listes de numéros de portables ? Combien de temps seront-elles conservées ? Seront-elles détruites après la période de confinement ? Ces questions sont prises en compte dès aujourd'hui dans d'autres universités.

d) Pouvez-vous faire un bilan sur ce point ?

Moins de 30 personnes des services centraux sont présentes sur les campus, et moins de 80 personnes des UMRs (pour des durées courtes).

Malgré l'inquiétude et le stress intenses actuels, la difficulté de se concentrer, on voit que l'ensemble des personnels de toutes catégories sont très mobilisés au quotidien. Les agents attendent des retours.

2) Mise en congé des personnels sur des missions hors PCA

Dans la note du 31 mars de la DRH sur les "positions administratives des personnels", il est écrit "les responsables de structures sont invités à faire poser aux agents une semaine de congé (a minima) durant la période des congés scolaires à venir du vendredi 3 avril au soir au vendredi 17 avril inclus." Les organisations syndicales sont fermement opposées à la remise en cause du droit du travail ouverte par les ordonnances dites "d'urgence sanitaire" du 25-27 mars 2020, ici en matière de congé. **Si l'UM en tant qu'employeur décide d'imposer une semaine de congés à certains de ses personnels, ceci doit faire l'objet d'une décision en CT puis CA, et en aucun cas être mis en œuvre par une "invitation" aux personnels, relayée par leurs responsables de structures, à poser eux-même cette semaine de congés dans Adhoc comme si elle était souhaitée par eux.**

Quand cette procédure sera-t-elle discutée en CT et CA ?

La direction a expliqué que cette directive n'est qu'une incitation à poser ses congés comme les collègues l'auraient fait l'année précédente, y compris pour les personnels en ASA.

Pourtant, la directive donnée par le DGS aux responsables hiérarchiques était formulée ainsi « je vous invite à faire poser aux agents une semaine de congé (a minima) durant la période des congés scolaires à venir » ...

Le président a ré-exprimé la consigne : « je confirme qu'il s'agit bien d'une incitation et non d'une obligation de poser des congés sur la période du 6 au 17 avril »,

Les inégalités de traitements entre les différents services, et la pression sur les contractuels, posent problème.

Concernant la perte de RTT pour les personnels en ASA, elle découle d'une directive DGAFP du 31 mars 2017, sans changement de cadre réglementaire. La perte

sera d'une journée de RTT pour 22 jours de confinement.

3) Validation des services d'enseignement prévus pendant la période de confinement.

Dans toutes les composantes, des consignes plus ou moins précises sont données aux directeurs de composante, aux responsables de formation ou d'année, aux responsables d'UEs, pour effectuer un pointage de la "continuité pédagogique."

Il convient de distinguer deux aspects :

(i) le plan de continuité pédagogique a été établi pour organiser les enseignements alternatifs, leur adaptation, leur éventuelle re-distribution dans le temps, sur des critères pédagogiques dans le cadre contraint du confinement; il a donné lieu à des tableaux de synthèse, souvent UE par UE, des nouvelles modalités adoptées. Ce travail est reconnu dans le message du président du 27 mars : "En lien avec les directrices et directeurs d'UFR, d'École et d'Instituts et grâce à l'implication des équipes pédagogiques et de nos services, tout est mis en œuvre pour aider [les étudiants] et garantir la qualité de leur formation."

(ii) le traçage des actes d'enseignement demandé par les directions vise quand à lui à prouver que les salaires des enseignants sont mérités, autrement dit que les services peuvent être réputés faits. C'est comme si on demandait à tous les agents placés en "travail à distance" de continuer à respecter à la lettre leurs horaires de travail. Non, toutes les heures prévues dans les emplois du temps ne sont pas converties en heure de « chat » ou de visio-conférence avec les étudiants. Non, tous les TPs ne sont pas convertibles en session à distance, et ils ne pourront pas être tous re-programmés au moment de l'éventuel dé-confinement.

Oui, les personnels se démènent pour garder le contact avec leurs étudiants, pour avancer ce qui peut être avancé, au prix d'un investissement multiplié souvent par 2 ou 3 par rapport aux enseignements habituels, sans demander d'heures complémentaires bien entendu. Oui, les services programmés dans les emplois du temps doivent être unilatéralement "réputés faits" sans nécessiter un pointage. Et l'argument de l'audit de la Cour des Comptes, revenu dans chaque réunion de

direction de travail, composante, prouve le mépris total des hiérarques ministériels pour le travail dévoué des agents dans les établissements. Non, les collègues n'ont pas de temps à perdre à garder, accumuler, classer les preuves de leur activité pédagogique pour assouvir les fantasmes bureaucratiques de la Cour des Comptes ... et alléger la masse salariale du ministère de plusieurs dizaines de millions d'euros.

Mais le logiciel PROSE est là pour coupler de manière perverse les deux aspects. Si les emplois du temps de l'éventuelle reprise sont modifiés et augmentés, alors d'où viendraient ces heures ? "Les enseignements annulés doivent être éliminés sur PROSE", disent les directives de certaines directions de composante, ... et donc les supprimer des services faits des collègues ! Autrement dit, "ne pensez pas pédagogie, pensez bureaucratie". Notons d'ailleurs de très fortes inégalités de traitement entre composantes, pour des situations similaires, qui augmentent encore le sentiment d'injustice.

La phrase du président, "Je tiens à remercier chacune et chacun d'entre vous pour votre mobilisation", résonne alors faux, alors que presque aucun enseignant parent d'enfant de moins de 16 ans n'a choisi de se mettre en position d'autorisation spéciale d'absence (ASA), préférant œuvrer à la marche de nos formations de manière solidaire. Si il avait été affirmé dès le départ que la continuité pédagogique serait traçable ISO9001 et pointée heure par heure, les collègues auraient réfléchi à deux fois !

Ce problème se pose dans toutes les Universités de France, sous l'impulsion du ministère. **A l'Université de Montpellier comme ailleurs, nos organisations syndicales défendent la validation intégrale des services programmés dans les emplois du temps de période de confinement, que ces services prennent une forme alternative à distance, qu'ils soient déplacés après le dé-confinement ou qu'ils soient annulés par impossibilité de les réaliser. Si la présidence et les directions de composante persistaient dans leur démarche, nos organisations syndicales assisteront tous les personnels victimes de cette pratique dans des recours gracieux puis auprès du tribunal administratif.**

D'où trois questions :

a) De quel droit les services des enseignants, dûment programmés, peuvent-ils être tronqués alors que leur annulation n'est pas de leur fait, et que la modalité de (dé-)validation des services leur est communiquée a posteriori ?

Les services programmés dans PROSE sont dits « prévisionnels », modifiables par les directeurs des composantes en fonction des besoins.

b) Pensez-vous que les enseignants ont actuellement le temps de garder, accumuler, classer les preuves de leur activité pédagogique ?

Les heures seront attestées par les directeurs de composante, à qui il revient de conserver les éléments probants de la réalisation des enseignements. Ce n'est pas aux enseignants de conserver ces éléments.

c) Le traitement des services des personnels statutaires et vacataires sera-t-il différent ? Si oui pourquoi ?

Les heures attestées seront payées, quelque soit le statut.

Si un personnel enseignant-chercheur ou vacataire s'est placé en ASA, les séances déprogrammées seront-elles aussi considérées comme non faites dans son service ? En cas de congé maladie, ce n'est pas le cas.

Le caractère « fait » ou non des services programmés pendant une période pour laquelle les ECs seraient en ASA n'est pas connue, et les services RH doivent travailler sur ce point.

Dans cette incertitude, comme les chercheurs contractuels évoqués par le DGS dans la réponse à la question 1, les ECs auront-ils la possibilité de manière rétroactive de se déclarer en ASA si la dé-validation d'enseignements programmés dans

PROSE leur est défavorable ?

Ne connaissant pas le cadre réglementaire sur ce point, la direction est dans l'impossibilité de répondre à cette question.

Suite aux questions de nos élus en CA, les précisions suivantes ont été apportées :

Il n'y aurait pas de pénalisation des collègues dont les heures sont déprogrammées, et les services statutaires seront considérés comme faite, ouvrant droit aux PES et PRES. Mais il n'y aurait pas d'autorisation de cumul dans le cas d'impossibilité de faire le service. Concernant les vacataires, le ministère MESRI demande une attitude bienveillante et leur rétribution est prévue. Concernant les heures complémentaires (HCs), il n'y a pas de réponse immédiate, à voir selon les textes juridiques avec bienveillance. La direction reconnaît qu'en distanciel, les heures faites sont plus importantes, et rappelle aux directeurs de composantes de faire preuve de bienveillance et de souplesse pour le service et les HCs.

4) Situation des stagiaires au sein de l'UM

De très nombreux stagiaires sont accueillis dans les laboratoires et services de l'université sous convention de l'UM. Il a été demandé à ces structures de décider si les stages étaient "suspendus" ou maintenus en travail à distance. Pour les étudiants en stage sujet à gratification, la suspension est synonyme de non-versement de la gratification, et est donc inadmissible car elle mettra beaucoup d'entre eux dans une situation de précarité financière majeure.

a) Pourquoi l'UM en tant qu'employeur de ces stagiaires a-t-elle pris une telle décision en ciblant ses collaborateurs plus précaires ?

Dans un premier temps, suspension décidée pour ne pas exposer les stagiaires au risque sanitaire. Mais ensuite la mise en travail à distance a été choisie pour la grande majorité des stagiaires pour ne pas remettre en question les gratifications.

b) Quels sont le nombre et la proportion de stagiaires ainsi "suspendus" ?

2 ou 3 stages ont été suspendus sur les 312 stagiaires sous tutelle UM (sans compter les autres tutelles). L'aide sociale prendra en charge les étudiants concernés.