



CSAE 18/06/24

Romain BIARD secrétaire de séance

Point pour information

- **Présentation des rapports d'activité des chargés de mission, au nombre de 5.** La 1^{ère} vague de compte-rendu avait été présentée lors du CSAE précédent.

Thérèse LEBLOIS : science ouverte et intégrité scientifique : diffuser les données de la recherche.

Marie-Cécile PERA : suivi projet Eco Campus dans ses dimensions pédagogie et recherche.

Nadia YOUSFI-STEINER : développement Alumni, développement rayonnement de l'établissement vers le monde socio-économique, grâce à la ressource que sont les anciens étudiants.

Romain RICHARD : complément M-C PERA. Versant bâtementaire du projet ECOCAMPUS. Faciliter la communication entre le pilote des opérations et les utilisateurs. Ecocampus =coopération globale complexe, projet à long terme.

Frédéric SPAGNOLI : mobilité étudiante dans la stratégie internationale de l'établissement.

Points pour avis

- **Approbation verbatim :**

Celui du 23/01/24 : il avait été envoyé assez tard, des modifications avaient été demandées, le vote a ainsi été reporté. Un vote électronique avait alors été demandé par mail, il y a eu une seule réponse, c'est pourquoi on le vote en présentiel aujourd'hui. Vote pour à l'unanimité

Celui du 02/04 /24 : vote pour à l'unanimité.

- **Schéma directeur du handicap 2024-2026 : piloté par Bassir Amiri.**

Celui de 2021-2023 doit être renouvelé pour 2024-2026. Il concerne l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, usagers. En lien avec volonté de l'établissement de créer une convention de partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Un groupe de travail a été établi.

Perspectives : poursuivre les actions non réalisées ou à renouveler lors de l'ancien schéma.
Enrichissement et réorientations de certaines autres actions/

=>Améliorer l'accueil et accompagnement étudiants en situation de handicap/ renforcer la politique des RH en faveur des agents en situation de handicap/ renforcer accessibilité au handicap dans les établissements/ promouvoir formation et recherche sur le handicap/ mettre en œuvre actions de sensibilisation et de formation autour du handicap/ piloter la politique du handicap.

Un calendrier réaliste va être mis en place sur les 3 ans pour la réalisation des actions.

Pas mal de budgets fléchés au mieux sur l'achat d'équipements. Dans cadre du CAC, appel à projet dans lequel les équipes pédagogiques pourraient acheter du matériel pour personnes en situation de H. Un référent handicap au niveau de la DRH est en cours de mise en place.

Quid de la F3SCT ? a-t-elle été sollicitée ? cela n'en a pas l'air. Un appel à volontaire va être lancé lors de la F3SCT pour le comité de suivi du futur schéma directeur du handicap.

L'uFC n'atteint pas l'objectif de 6 % de personnes en situation de handicap. Elle ne perçoit pas toute la compensation possible.

Être en situation de handicap n'est pas un frein pour les demandes de promotion par exemple.

Vote pour à l'unanimité.

- **Grille rémunération spécifique pour les contractuels enseignants du département des Sciences de la Rééducation**

Département financé sur convention région votée en CA en 2023 : la région finance plusieurs postes. Situation absurde : avant la région finançait sur des grilles de formations hospitalières, ce qui était beaucoup plus généreux que maintenant, les grilles actuelles ne sont pas adaptées au taux de recrutement des kinés. Et elles font faire des économies à la région. Etudiants pénalisés car recrutement difficile de kinés. L'idéal serait d'avoir une grille réhaussée.

Est-ce que la grille réhaussée correspond à l'ancienne grille CHU ? pas exactement mais ça correspond en termes d'échelons et d'avancement.

Vote : 4 abstentions.

- **Référentiel équivalence horaire E et EC 2024-2025**

Nouveau référentiel avec quelques différences

Augmentation de 30h eq TD le plafond d'heures complémentaires si suivi de 5 alternants.

Limite de 10 suivis apprentis entre 6h et 10h (au lieu de 8 avant)

Y a-t-il un contrôle du minimum de 75% du service censé être effectué (dans l'expression "face à face pédagogique", il ne faut pas intégrer la notion de l'enseignement à distance): la procédure existe et elle est de plus en plus suivie. Plus ou moins selon les composantes...

Vote pour à l'unanimité

- **Référentiel loi ORE/Parcoursup 2024-2025**

Il s'agit du référentiel pour la reconnaissance de l'investissement pédagogique des enseignants dans la mise en œuvre de la réforme ORE (orientation et réussite des étudiants/parcoursup)

Pas de modification par rapport à l'an dernier.

Vote pour à l'unanimité

- **Primes de fonctions FRA (fonctions et responsabilités administratives), FRP (fonctions et responsabilités pédagogiques), FRR(fonctions et responsabilités pour la recherche)**

FRA, FRP : initialement mises en place an dernier, permettaient de valoriser et reconnaître les fonctions administratives et pédagogiques. Il y a eu une 1ere phase de relèvement des plafonds primes FRA FRP, la définition des enveloppes de primes et la mise en place de l'arrêté de réduction spécifique de service. Cette année 2eme phase : focus sur la recherche et l'apprentissage. Changements généraux : nouveau calendrier pour permettre versement mensualités dès décembre 2024/ Le plafond FRP imposé est identique pour les EC/ESAS -enseignant du secondaire affecté au supérieur-) il correspond à 96heures eqTD

Montant plancher de 514 euros

Intégration de nouvelles missions dans le cadre de l'alliance européenne STARS EU

Focus apprentissage : enveloppes n'ont pas changé mais les composantes peuvent les compléter.

Focus sur recherche : relèvements des plafonds de primes des directeurs d'unité et prise en compte de nouvelles missions recherche.

FRR : objectifs : valorisation des fonctions liées à la recherche, relèvement plafonds primes DU, identification nouvelles responsabilités.

Reconnaissance investissement dans portage projets de recherche => mise en appli 2024/2025

Enveloppe va être mise à disposition dans les unités de recherche pour l'attribution de la FRR : attention, certaines de ces responsabilités relèvent du grain établissement, elles relèveront donc de la FRA et seront attribuées en central. D'autres relèveront des unités de recherches, donc de la FRR.

Des commissions FRR vont être mises en place au sein de chaque laboratoire pour décider de la répartition des enveloppes. Cette commission comprendra entre autres une part de personnels UFC siégeant dans les conseils de labo.

Nouveaux critères d'attribution des plafonds de primes de DU, selon la taille de l'unité (caractérisé par le nombre d'ETP titulaires). En plus d'un socle de base (1200euros), seront pris en compte le lien ou pas avec un organisme national de recherche, le lien avec autres tutelles, le caractère multisites.

Attention ça ne concerne que les EC, pas les BIATSS.

C'est nouveau, on fera donc le point en fin d'année

Beaucoup de cumuls existants au sein de l'uFC entre les différentes primes

Vote des différentes primes :

FRA : 1 abstention

FRP : 1 abstention

FRR : 5 abstentions

- **Campagne emplois vague 1 :**

4 lignes directrices :

Mesure de lissage des campagnes d'emploi

Plan de rehaussement support contractuels

Préconisation des GT

Accroissement du potentiel recherche

⇒ Report de 7 supports (3PU+4MCF/ESAS)

Conclusion : 32 publications de postes : 9PR, 17MCF, 6 ESAS

Il y aura une vague 2 en fin d'année

Pourquoi 2 cas défavorables en STAPS :

1^{er} cas défavorable : il y avait 2 demandes de rehaussements sur ce poste => 1 seule priorisée

2^{ème} cas défavorable : demande de MCF en PR : pas priorisé car impact sur la masse salariale

Vote : tableau campagne vague 1 E/EC ?? Opposition

Point pour information

Guide agent mission

Présenté par Julien Montillaud

Ce guide a été refondu pour des questions socio écologiques

En s'inscrivant dans un cadre plus large (plan climat-biodiversité => réduire émission GES de 5% / an)

Bilan de 3 universités françaises : BGES environ 1 à 1.5 tonnes eq CO2 par personne

1 : Eviter 2 : réduire 3 : compenser : cela est préconisé par ministère écologie

La visio est favorable au déplacement dans la majorité des cas

Compensation se fait uniquement sur les trajets en avion car les plus impactant tout en étant les moins fréquents (donc calcul plus facile à faire)

Problème : beaucoup de cas particuliers : exemple d'un agent du CLA devant se déplacer régulièrement à l'étranger en Asie

Ex : 150 euros compensation pour Singapour

2 mois pour faire une demande de mission hors UE : c'est beaucoup

Où trouver ce guide : intranet => comptable et financier => dépenses => frais de mission

il faudrait peut-être le mettre ailleurs : sur internet ?

Questions diverses

- Est-ce possible de commencer les CSAE plus tôt afin d'avoir le temps de traiter tous les points ou alors de ne pas trop charger l'ordre du jour ?

Réponse : pour l'an prochain, CSAE prévus tous les 2 mois environ +3 FS, toujours sur ½ journée. Finalement on n'a pas vraiment eu une réponse convaincante

- Merci pour les propositions faites lors du dernier CSAE au sujet de l'accueil des nouveaux entrants, surtout les IGE en décembre, mais peut-on appliquer à l'université la règle de la loyauté de base, à savoir : 100% du premier travail=100% du premier salaire net ? Peut-on traiter cette question diverse en début de séance ?
- Peut-on demander à l'agent comptable de venir au CSAE pour lui détailler un peu mieux la situation ? Quels sont les verrous pour ne pas verser au moins 90 ou 95 % du salaire définitif +IFSE + SFT en attendant l'arrêté de nomination ministériel ?

Réponse : ils font le max mais doivent tenir compte de la contrainte des précautions de l'agent comptable

- Est-il possible de continuer le travail sur le groupe de travail des contractuels et d'enclencher le fonctionnement de la CCPANT, il y a qq's collègues qui sont restés de nombreuses années en CDD, jusqu'à 12ans dont 7 ans au même indice ? Est-ce possible d'envisager pour ces collègues fidèles un "rattrapage" de carrière ?

Réponse : GT va se réunir 8 juillet

Les collègues de la CCPANT peuvent y assister

Il y aura des calculs en fonction de chaque personne concernée. Mais on ne peut remonter que 2 ans en arrière

Siham est pour les titulaires et les contractuels ; Mohamad n'est pas d'accord : en fait le logiciel n'est pas adapté pour les contractuels

- Pouvez-vous nous dire quelles sont les modifications en cours ou à faire pour retrouver nos évolutions de carrière dans l'espace dédié à ce point sur le site de l'ENT ? Nous n'avons plus de données dans l'espace Agent depuis plusieurs années ?

Réponse : c'est à jour. On n'est pas d'accord, il y a peu de temps il n'y avait presque aucune donnée (ils ne nous croient pas), mais effectivement, en se connectant, on constate que certaines données sont revenues !

- Nouvelles LDG pour notre université: [Bulletin officiel du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche n°17 du 25 avril 2024](#). Elles viennent donc remplacer les LDG publiées novembre 2020 pour les personnels du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Réponse : Le VP RH dit que c'est en application, mais ce n'est pas vrai.

- Est-ce possible d'équiper notre nouveau médecin du travail d'un logiciel médical adapté à notre université, de type "Calcium" ou autre solution commerciale disponible ?

Réponse : une réunion a eu lieu vendredi dernier, pour identifier les besoins et mettre en place un outil commercial ou un développement local
C'est en cours

- Est-ce possible d'ajouter le baromètre du "petit chef" , le "petit cheffomètre" à la fin de la charte du bon manager ?

Réponse : sur l'intranet, dans RH =>divers se trouve la charte des bonnes pratiques du manager

Quant au baromètre, il peut être proposé lors du module de formation de prises de responsabilités

Idée d'un séminaire en début d'année à destination de tous les nouveaux encadrants (et même pas que les nouveaux) qui reprendrait ce module,

Par contre, on ne peut pas le diffuser un peu n'importe comment

- Pourquoi les postes mis aux concours n'ont-ils pas été affichés avec les lieux d'affectations et les fiches de postes correspondantes, comment se projeter et s'inscrire sans ces éléments... ?

Réponse : pas vraiment de réponse

- -La circulaire OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS IATOSS ET D'ENCADREMENT, EXERÇANT DANS LES SERVICES DÉCONCENTRÉS OU ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU MEN C. n° 2002-007 du 21-1-2002, texte de référence (<https://www.education.gouv.fr/botexte/sp4020207/MENA0102886C.htm>) indique :

*"2) Les jours fériés légaux font chaque année l'objet d'un calendrier annuel publié par le ministère de la fonction publique. Ils sont comptabilisés comme du **temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine** concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un **dimanche** ou un **samedi** habituellement non travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier.*

*4) Les différents congés énoncés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congés de maladie, de maternité, de formation...) intervenus au cours d'une période travaillée sont comptabilisés comme du **temps de travail effectif. Ils sont décomptés sur la base du nombre d'heures de travail prévues dans l'emploi du temps mais non effectuées.**"*

Or, dans le décompte du temps de travail il est demandé aux personnels de l'UFC d'indiquer 7:00 dans les fichiers horaires, que ce soit pour les jours fériés encadrés par une journée de travail ou les absences pour maladie et de formation ; seuls les congés de maternité font l'objet d'une déclaration en fonction du nombre d'heures de travail effectif.

Alors que la Cour des comptes semblerait vouloir revenir sur les accords de 2001, peut être pourrions-nous demander l'application de la règle nationale au sein de notre établissement.

Réponse : si une modification est à faire dans Libartempo, cela implique de modifier des formules, ce n'est pas si simple et une seule personne est sur le dossier. Mais normalement, le taux hebdomadaire est revu chaque année selon si les jours fériés tombent ou non un week-end.

Personnellement, j'ai l'impression que les taux horaires n'ont pas changé depuis plusieurs années.

- Depuis 2021, les EC ont droit à une prime annuelle qui est censée mettre leur salaire moyen annuel au niveau de deux fois le SMIC lorsqu'ils sont en-dessous. Le décret prévoit que ce versement soit fait **au plus tard** sur la paie de février. A priori, ce n'est pas le cas dans notre université. Est-ce que cela serait possible de respecter ce délai légal ?

Réponse : cela devrait être le cas pour l'an prochain

- -Ne faudrait-il pas que le CSAE soit consulté sur le mode d'intégration du personnel de la COMUE (ré-)intégrant l'UFC pour devenir UPBFC ? Combien de postes, de collègues, quelles catégories, sur la base de quelles grilles concernant les contractuels, de quelles primes, ect... ?

Réponse : il est prévu un CSAE UFC en même temps qu'un CSAE UBFC courant de juillet.