



Comité social d'administration exceptionnel 13 mars 2024 (Site Lionnois) Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Patricia Mely (CGT-FSU-SUD)

Élu·es présent·es : 9 (3 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA, 2 SGEN-CFDT)

A la suite du vote unanimement contre des élu·es, lors du CSA du 15 février 2024, concernant le point 4 – Équipe d'appui aux managers dans le cadre de la démarche « Réinventer le rapport au travail », un CSA exceptionnel a été convoqué.

Sont présents pour présidence : la Présidente, la 1ère VP CA-RH, le DGS, et le DGSA RH.

La séance commence par une intervention liminaire de la part des élu·es UNSA. Ils et elles dénoncent les réductions de crédits dans notre ministère, ainsi qu'à l'éducation et aux sports. Concernant le projet d'équipe d'appui aux managers, ils et elles dénoncent un recrutement à deux vitesses dans notre établissement ; difficultés pour des composantes de recruter des catégories C ou B, mais la DRH va se doter d'un équipe de cinq personnes dont des catégories A. En l'état, ils et elles ne peuvent accepter cette situation et voteront contre.

La présidente répond qu'il ne faut pas confondre crédits et financements, que concernant l'ordre du jour, il y a un réel besoin, au vu du nombre de situations délicates. Elle considère qu'en l'état, le niveau de maturité nécessaire n'est pas atteint. Pour cela, **elle propose de ne pas mettre le point à l'ordre du jour et donc de le retirer du vote.**

La présidente propose aux élu·es de discuter sur le document que va présenter le DGS

Informations complémentaires du DGS sur le point du jour

Le DGS réalise une longue présentation détaillant l'ensemble du projet. Avant cela, il s'engage sur le fait de ne plus publier de postes ou créations de postes liées à une réorganisation, en amont du passage de cette réorganisation en CSA.

Il redéfinit les termes de management et manager et ajoute que ce sont des fonctions difficiles et parfois contradictoires. Il se base sur quatre constats : (i) il existe des situations de tensions dans les équipes, (ii) l'enquête « bien-être au travail » qui sera réalisée va permettre de cartographier et d'identifier les problèmes, (iii) la démarche « réinventer le travail » positionne les managers en relais, (iv) l'établissement possède des moyens limités et saturés. Il est convaincu qu'on ne pourra pas se passer d'acteurs externes.

Les grands objectifs seront d'apporter aux managers l'accompagnement et les outils pour mieux les soutenir dans l'exercice de leurs responsabilités et pour favoriser les relations managériales respectueuses de chacun. En plus de renforcer la direction de la communication (créer des espaces pour les managers), l'équipe pourra également être un outil mobilisé pour résoudre des situations ou problématiques.

La proposition serait de commencer par deux recrutements au premier semestre 2024 : le responsable de l'équipe et une personne sur le conseil en organisation. Dans un second temps, il s'agira d'affiner l'offre de services concrète de l'équipe : recueil des besoins, définition des contenus de l'offre de services pour 24/25. L'équipe sera alors complétée.

La pérennisation de l'équipe sera confirmée à une échéance de trois ans en fonction d'un bilan.

Discussions / débats

Les élu·es UNSA s'interrogent sur la formation des managers notamment des E-C.

La réponse est qu'il n'y a pas beaucoup de moyen de contraindre les E-C, mais la présidente émet l'idée de restreindre la délégations de signature si besoins. La VP-CA-RH ajoute qu'il ne faut pas se focaliser uniquement sur les managers toxiques. Et elle rappelle que de nombreuses personnes se forment, cherchent des méthodes vertueuses et sont volontaires pour améliorer leurs méthodes.

Il y a vraiment deux approches en fonction du statut, les difficultés avec des managers ne s'abordent pas de la même façon selon qu'ils sont personnels BIATSS ou enseignants.

Les élu·es SGEN-CFDT complètent la question, concernant les managers non UL (par exemple CNRS), que faire ?

Réponse. Pour l'instant, le dispositif serait limité à l'UL, car les moyens ne sont pas extensifs.

Les élu·es CGT-FSU-SUD expliquent que s'armer de moyens supplémentaires peut se comprendre, mais qu'au vu des problèmes plus ou moins profonds, voire insolubles dans certaines composantes, et surtout de l'attitude toxique et inacceptable de certains managers en place depuis des années et décennies, le dispositif présenté semble léger voir décalé par rapport aux attentes des OS. Ils et elles suggèrent de segmenter les approches en fonction des cas et de l'intensité des problèmes.

Réponse de la VP CA-RH. Ce dispositif n'a pas pour but de résoudre tous les problèmes de l'établissement notamment les plus profonds. Il permettra aussi de partager des expériences et de valoriser les méthodes et comportements positifs pour la communauté. Cependant, elle reste lucide quant à l'attitude et les méthode de certains, bien installés dans leurs fonctions et parfois toxiques voire nocifs pour leurs collègues. Malheureusement, tant que la loi ou les règles administratives ne sont pas dépassées, l'établissement ne peut rien faire. Il faut être vigilant.

La présidente se pose des questions sur les parcours professionnels des E-C. Jusqu'à présent, la prise de responsabilité et l'encadrement étaient des prérequis pour l'évolution de carrière. Ces principes pourraient être rediscutés.

Les élu·es CGT-FSU-SUD rappellent que, concernant l'organisation du travail, les agents doivent être remis au centre des discussions : ils et elles connaissent leurs compétences, métiers, et missions. De plus ils et elles ont certes des devoirs mais possèdent aussi des droits et que la formation et la diffusion de ces droits est un axe puissant pour lutter contre les abus managériaux.

Le DGS est d'accord avec cette remarque et envisage un travail d'information en direction des managers sur leurs droits mais aussi sur leurs devoirs. L'idée d'une charte des managers est avancée.

Les élu·es UNSA soulignent que les praticiens hospitalo-universitaires peuvent, eux, être contraints à des formations.

La présidente rappelle que le statut n'est pas le même.

Les élu·es UNSA remercient l'équipe dirigeante de la nouvelle proposition pour ce projet et d'ouvrir un vrai espace de dialogue. Ils et elles expliquent qu'il y a un travail d'acculturation pour nous aussi, élus, car on se dirige vers du consulting interne. C'est un changement de paradigme dans la vie de l'établissement. Ils et elles se questionnent sur les profils des personnes qui seront recrutées : y aura-t-il un profil type « psychologue du travail » ?

Le DGS n'exclut pas cette possibilité, mais parle aussi d'un profil de chef de projet.

Les élu·es SGEN CFDT expriment leur contentement qu'il y ait de nouveaux débats et échanges au sein du CSA, car la proposition de février était floue et ne donnait pas envie d'y participer.

Les élu·es CGT-FSU-SUD sont d'accords pour des recrutements d'extérieurs mais à condition que les personnes connaissent les subtilités de l'université et de ses statuts. Concernant l'enquête, ils et elles demandent si elle sera refaite régulièrement. Et si oui à quelle fréquence.

La VP CA-RH répond qu'elle sera faite tous les deux ans, le temps d'exploiter les informations. Entretemps, des baromètres flashs pourront être établis.

Fin de la séance à 16h15.