

Objet : **Déclaration préalable du SGEN-CFDT sur le document Axe politique RH 2014 - 2015 présenté au CT de septembre 2014**

Monsieur le Président,

vous demandez aux représentants du personnel au Comité Technique d'émettre un avis sur les axes de la politique RH dans le cadre d'un dialogue social qualifié de *renforcé*.

Nous partageons le constat d'un contexte économique difficile, comment le contester. Il est donc indispensable de compter avec soin puisqu'un sou est un sou. Il est également indispensable de ne pas démotiver, par des mesures globales sans prise en compte des effets dans leur déclinaisons précises, le personnel déjà fatigué et passablement désabusé.

Axe 1) : l'objectif annoncé d'une économie de 300K euros sur la masse salariale est questionnable, mais prenons le comme point d'arrivée nécessaire. Vous annoncez que pour atteindre ce montant il faut geler les 37 supports susceptibles d'être vacants. Nous contestons d'abord la méthode car il est possible que ce gel global entraîne des diminutions drastiques pour certaines équipes pédagogiques lorsqu'on le décline effectivement. Cela conduira probablement à des diminutions de capacité d'accueil et donc à une diminution du nombre d'étudiants.

De plus, en ne prenant en compte que les 7 supports enseignants et les 17 supports d'enseignants-chercheurs, en prenant en compte les coûts complets des échelons les moins élevés¹ et en compensant la diminution d'heures statutaires par des vacances de professionnels non fonctionnaires², donc **en minimisant la somme économisée, nous arrivons à une économie de l'ordre de 650K euros et non 300K.**

1. le coût employeur brut annuel d'un MC CN ech 1 est de 45400 euros ; pour un PRCE CN 1ch c'est 19300 euros.

2. le coût employeur d'une heure de vacation est de 58,45 euros

[EDIT : en séance il nous a été expliqué qu'il ne fallait prendre en compte que 1/3 du coût annuel, d'où l'économie de seulement 300K euros en 2015, puisqu'il s'agit de postes qui auraient été pourvus en septembre 2015. Cela ne transparait pas de façon évidente du document présenté, et cela n'enlève rien à la brutalité de la méthode.]

Il faut donc ne pas se contenter d'une mesure simpliste : le gel de tous les postes, si nous ne nous trompons pas dans nos calculs, il suffit de geler environ la moitié des supports susceptibles d'être vacants, ce qui est déjà beaucoup, et d'étudier précisément les conséquences du gel pour chacun des poste, pour les équipes pédagogiques et les capacités d'accueil.

Le gel de postes sera naturellement compensé par d'une part une diminution de l'offre de formation ou de la capacité d'accueil et d'autre part par une augmentation du nombre d'heures complémentaires.

Axe2) Il y est mentionné que la mise en œuvre de la PEDR a été l'occasion d'échanges approfondis. Nous sommes surpris car ce point n'a pas été abordé en CT alors que la procédure nationale ayant changé, il aurait du l'être.

La mise en place du référentiel des tâches, limité aux enseignants-chercheurs, l'a été à minima. Il est effectivement nécessaire de le retravailler et surtout d'analyser les effets de sa mise en application. Il est aussi indispensable, puisque la réglementation le permet, de mettre en place un système équivalent pour les enseignants de statut du second degré. Actuellement un suivi de stage par exemple ne peut être effectué qu'en HC par un enseignant.

En l'état, nous ne pouvons pas émettre un avis favorable sur les axes présentés.

Les représentants Sgen-Cfdt au CT de
l'UVHC.