

Formation correspondants

Novembre 2023

Programme

- **Vendredi 17 novembre 2023**

9h30 accueil

- *10h00 – 12h00*

- Le droit syndical dans l'établissement (VSJ)
- Accompagner un.e collègue en difficulté, comment écouter ? (DL)

- *14h00 -17h00*

- Accompagner un.e collègue en difficulté : Les recours : RPS, Référents, ... (VSJ)
- Qu'est-ce que la protection fonctionnelle ? (JPS)
- Brain storming (30) : comment faire se syndiquer des sympathisants ...

- **Samedi 18 novembre 2023**

- *9h00-12h00*

- Animer une section d'établissement (Ben)
- Accompagner les collègues dans leur carrière et les informer de leurs droits (JPS)

Eléments de droit syndical

Stage de formation syndicale
Paris 17 -18 novembre 2023

Principes généraux dans le secteur public



- L'existence du droit syndical
- L'exercice du droit syndical :

Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

revu par le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020, relatifs aux CSA.

L'exercice du droit syndical :

La communication

- **L'affichage**
- **L'accès aux listes de diffusion et leur usage**
 - ✓ [Arrêté du 4 novembre 2014 relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État](#)
 - ✓ Adresse de messagerie électronique selon le format "sigle de l'[OS.syndicat@nomdeletablissement.fr](#)"
- **Le contenu des messages syndicaux**

L'exercice du droit syndical: Le droit de réunion



- Les locaux syndicaux
- Les réunions syndicales

L'exercice du droit syndical :

Les réunions

- Réunion mensuelle d'information
- Réunions statutaires et d'information
- Réunion d'information spéciale
- Réunion pour congé de formation
- Congrès ou réunions des instances de direction
- Réunions de travail ou négociations nationales
- Autres instances

Accompagner un collègue



Préparer toujours l'entretien

- Le temps de préparation est presque aussi long que le temps d'entretien
 - Prévoir du temps (pour ne pas avoir à couper l'entretien)
 - Qui est votre interlocuteur-trice ? Parmi nos collègues (comme chez les étudiants), on a toute la gamme des personnalités, des gens raisonnables et des psychopathes. Il faut donc être sur vos gardes
 - Chercher de l'information sur ce qui semble la source du problème (ce qu'on vous en a dit par mail ou au téléphone)
 - Se donner un objectif : en savoir plus, résoudre le problème, apporter une information claire et comprise, enclencher une procédure.

Pendant l'entretien

- Quelle attitude utile ?
 - Vous n'êtes pas psy, alors fi de l'acceptation inconditionnelle d'autrui,
 - Vous n'êtes pas curé, « pas de compassion ».
 - Vous êtes solidaire = mais un minimum d'empathie ou de « neutralité bienveillante ». C'est-à-dire :
 - Identifier l'émotion prévalente chez votre interlocuteur (colère, dégoût, tristesse, etc.)
 - Ne pas en rajouter (ne pas l'adopter)
 - Chercher à comprendre le pourquoi de cette émotion au-delà de ce qui est dit : le concret plutôt que le vécu.
 - Ne pas utiliser les « gros mots » : burn out, dépression, harcèlement.

Pendant l'entretien

- Votre guide, ce sont vos valeurs et celles du syndicat : respect de la personne, solidarité.
- La posture et le regard
 - Ne pas zapper le premier contact. Faut-il serrer la main ou non ? (contact physique) J'aurais tendance à dire oui. A minima.
 - Rappelez le but de la rencontre. (il faudra peut-être le faire plusieurs fois)
 - Prévenir que vous disposez de 30 mn (c'est le mieux) ou 15 ou une heure !
 - Montrer qu'on est attentif : éteindre son ordinateur ostensiblement, son téléphone devant le collègue. Prendre plutôt des notes papier, crayon.

Pendant l'entretien

- Essayez la non-directivité
 - Respectez le rythme de la personne.
 - Ne pas porter de jugement ni en faveur, ni en défaveur de la personne.
 - Ne pas minimiser le problème : « ça arrive à tout le monde, c'est normal ».
 - Commentez les faits, dates, textes, preuves.
 - Renforcez les bonnes démarches : vous avez bien fait d'écrire, de garder les documents, de ne pas répondre, etc.
 - Ne pas poser trop de questions : celles-ci ne peuvent arriver qu'en dernier.

Après l'entretien



- Faire un résumé
 - pour vous
 - pour la personne
- Faire la liste des tâches à effectuer avec un calendrier



Les recours

**Stage de formation syndicale,
Paris les 17 et 18 novembre 2023**

Les types de recours

- « Amiables gracieux ou administratifs »
- Juridictionnels

Les recours administratifs

- Les recours hiérarchiques
- Les recours au médiateur de l'université
- Les RPS
- Les cellules VSS

Les recours administratifs

Le recours hiérarchique

- Fondé sur le pouvoir hiérarchique
- Parfois imposé comme préalable (recours juridictionnel devant le juge administratif, appelé alors recours gracieux)
- Les différents étages

Les recours administratifs

Le médiateur de l'université

- Recevoir toutes les demandes de personnes dépendant de l'université qui, dans le cadre de leurs activités universitaires, sont en situation de conflit avec d'autres personnes dépendant de l'université, dès lors qu'elles considèrent que ce conflit est préjudiciable à leurs intérêts.
- Recevoir toutes informations sur l'existence de conflits dont les victimes n'osent pas saisir les responsables de l'université dès lors que ces conflits leur sont préjudiciables ou sont générateurs de risques pour l'université.
- Recevoir toutes demandes ou informations de personnes extérieures à l'université, lorsqu'elles laissent supposer l'existence d'un conflit
- Proposer aux personnes en conflit un mode de résolution qu'elles sont susceptibles d'accepter

Saisine du médiateur

- Le médiateur peut être saisi par toute "personne dépendant de l'université".
- Le médiateur peut être saisi par une personne tierce à un conflit dont une des parties serait la victime d'une situation anormalement grave qu'elle n'oserait pas révéler.
- Pour autant le médiateur ne saurait être saisi des conflits opposant les structures internes à l'université, ni a fortiori ceux susceptibles d'exister entre les composantes, leurs responsables ou leurs personnels et la Présidence de l'université, sauf quant au pouvoir de saisine du médiateur par le président de l'université.

Buts et limites

- Nommé par la présidence
- Normalement, lorsque les filières institutionnelles existantes auront été préalablement explorées, sauf impossibilité.
- Proposition d'une solution conforme aux lois et règlements
- Conservation du délai contentieux

Les recours administratifs

Les autres solutions : RPS et VSS

- Ne sont pas des recours mais des modes de prévention et de traitement des dysfonctionnements.

Les dispositifs RPS

- En application d'un accord du 22 octobre 2013.
- Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail, les risques psychosociaux font partie des risques professionnels pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi , les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir sur le fonctionnement mental
- Le signalement et la fiche RPS. Les liens avec les demandes de protection fonctionnelle

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles



- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.
- Les risques d' instrumentalisation

Les recours juridictionnels

- La plainte au pénal
- Le recours au juge administratif
 - En matière électorale
 - En matière de responsabilité
 - En vue de l'annulation d'un acte administratif : le recours pour excès de pouvoir

Le recours pour excès de pouvoir

- Conditions : un acte administratif, un délai de deux mois, un recours gracieux préalable, un intérêt à agir.
- Les effets : annulation de l'acte illégal. Intérêt limité dans certains cas.

En conclusion

Choisir une stratégie en fonction des effets attendus.

Les cumuls possibles

Les effets dissuasifs.

Protection fonctionnelle

Novembre 2023

Principes

- Droit pour tout agent public au bénéfice de la protection
- contre les mises en causes de sa responsabilité civile et pénale devant le juge pénal à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Agents concernés

- **fonctionnaire ou contractuel**
- **ancien agent public** (fonctionnaire ou contractuel), par l'administration qui employait
- les agents placés en disponibilité, détachés ou mis à la disposition d'un organisme privé
 - Pour des faits qui commis dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'un organisme public
- Mais aussi
 - époux(se), partenaire de Pacs, concubin(e), enfants, ascendants ... en cas d'atteintes volontaires à l'intégrité de leur personne du fait de vos fonctions.

Agents concernés

- La protection fonctionnelle peut être accordée par l'administration à l'époux(se), le partenaire de Pacs ou le concubin(e) qui engage une action en justice en cas d'atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire.
- En l'absence d'action engagée par votre conjoint, la protection fonctionnelle peut être accordée par votre administration employeur, en cas d'atteinte volontaire à votre vie, à vos enfants ou à vos ascendants directs.

Motifs de demande de protection fonctionnelle

- Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne
- Violences
- Agissements constitutifs de harcèlement
- Menaces
- Injures
- Diffamation
- Outrage
- Atteinte aux biens
- ...

Pendant ou hors du temps de travail dès lors que le lien de causalité entre le dommage causé et les fonctions est établi.

Prévention et protection en cas d'agression

- L'administration employeur doit prévenir ou prendre les mesures adéquates pour faire cesser les agressions.
- Si l'administration employeur est informée de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique, elle prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence adaptées pour faire cesser ce risque.
 - Par exemple, en cas de messages haineux en ligne et de contenus menaçant nominativement un agent sur les réseaux sociaux ou en cas de menaces ou de tout autre acte d'intimidation à l'encontre d'un agent public.
- Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.

Assistance juridique

- En cas d'agression, votre administration employeur doit réparer le préjudice (économique, personnel, matériel, corporel, moral) qui peut en résulter pour vous ou vos proches.
- Si vous faites l'objet de poursuites pénales pour faute de service, votre administration employeur doit vous accorder sa protection.
 - En cas de faute de service, votre responsabilité civile ne peut pas être engagée.
 - Si vous êtes poursuivi par un tiers pour faute de service et si la juridiction saisie n'a pas été déclarée incompétente, votre administration employeur doit vous couvrir des condamnations civiles prononcées contre vous.
- Si vous engagez une action en justice à la suite d'une agression ou si vous êtes poursuivi pour une faute de service, votre administration employeur prend en charge vos frais de procédure en tout ou partie.
- Vous êtes libre de choisir votre avocat et d'organiser votre stratégie de défense.

Assistance juridique

- Votre administration employeur peut vous assister dans le choix d'un avocat.
- Votre administration employeur peut conclure une convention avec l'avocat que vous avez désigné ou accepté et, éventuellement, avec vous.
- La convention détermine le montant des honoraires pris en charge par votre administration.
- Elle fixe les conditions dans lesquelles les autres frais de procédure sont pris en charge.
- Votre administration employeur règle directement à l'avocat les frais prévus par la convention.
- En l'absence de convention, la prise en charge des frais vous est directement réglée sur présentation des factures.
- Lorsque votre administration employeur a réparé le préjudice dont vous, ou vos proches, avez été victime, elle peut engager, à votre place, une action en justice contre les auteurs de votre agression pour récupérer de leur part le remboursement des sommes qu'elle vous a versées.

Comment demander la protection fonctionnelle ?

- Vous devez **apporter la preuve des faits** pour lesquels vous demandez la protection fonctionnelle.
- Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection.
- En cas de refus, votre administration doit vous informer par écrit.
- **Votre administration doit vous préciser les motifs de son refus** et vous indiquer les voies et délais de recours.
- L'**absence de réponse** dans un délai de 2 mois suivant la réception de votre demande vaut décision implicite de **refus**.
- La décision d'accorder la protection fonctionnelle constitue une *décision créatrice de droits*.

GUIDE JURIDIQUE DES COMPÉTENCES ET RESPONSABILITÉS DES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ



- En dehors des accidents ou des maladies de travail, les dommages matériels ou de carrière causés par la faute de l'université à ses agents publics (fonctionnaire ou contractuel) donnent droit à réparation.
- Il en va ainsi lorsque sont tolérées des pratiques de harcèlement moral (CE, 24 nov. 2006, B.) ou lorsqu'il est illégalement refusé à l'agent le bénéfice de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 du statut général (CE, 27 janv. 1989, Chavant).
- D'une manière générale, toute faute de l'université à l'égard d'un de ses agents est de nature à engager sa responsabilité (not. CE, 24 janv. 1996, Collins).

GUIDE JURIDIQUE DES COMPÉTENCES ET RESPONSABILITÉS DES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ

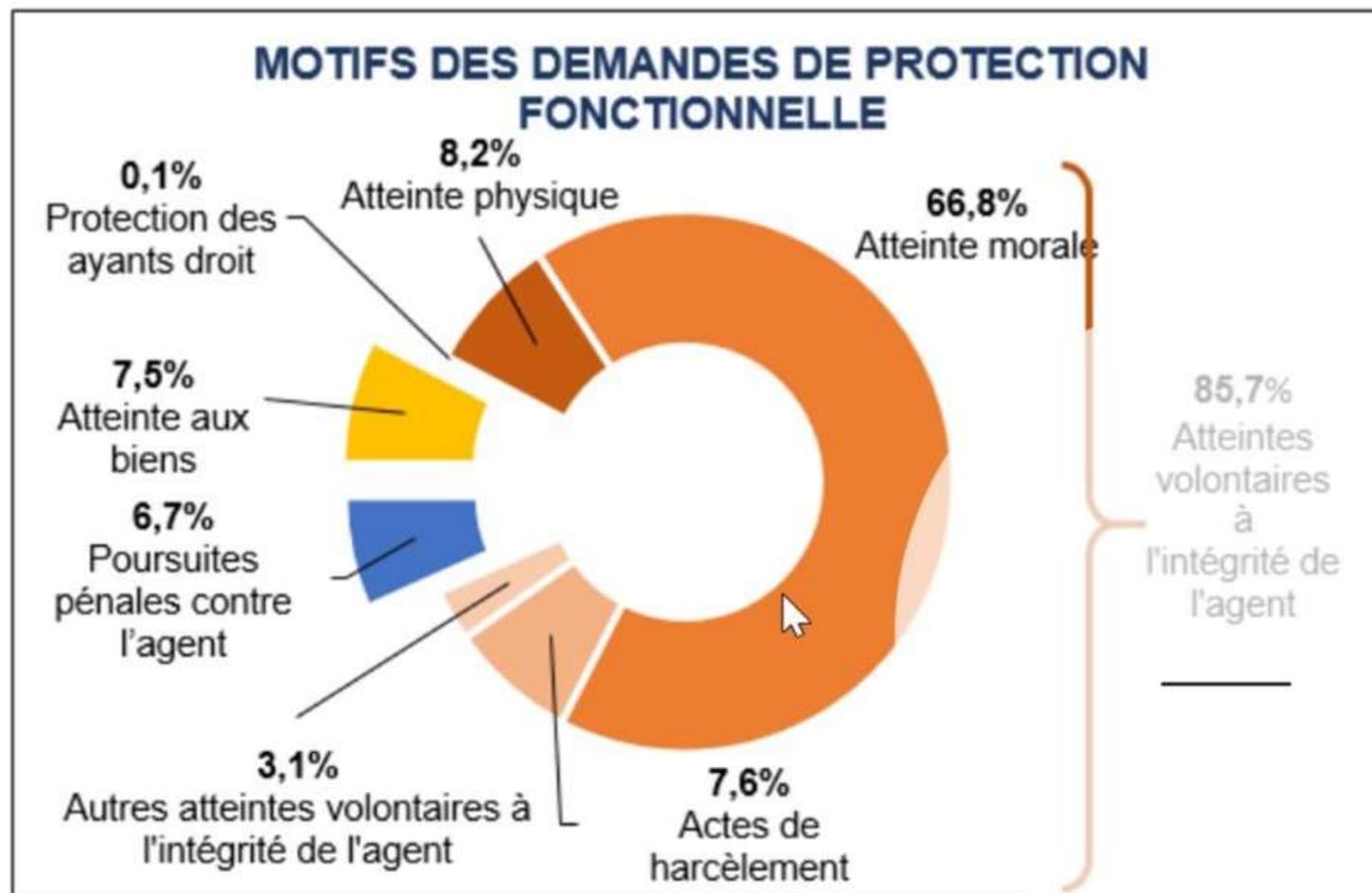


- **L'université est en outre tenue d'accorder la protection fonctionnelle à la victime qui démontre la réalité des faits pouvant être constitutifs de harcèlement.** Enfin, des poursuites disciplinaires peuvent être engagées contre l'agent harceleur.
- **Un refus illégal est source de responsabilité de l'université.** Les conditions d'obtention de cette protection fonctionnelle sont précises. Il ne s'agit ici en rien d'un régime d'impunité de l'agent public. Des poursuites disciplinaires peuvent être engagées malgré la protection accordée.

Éléments de contexte

- Evolution dans les établissements publics d'enseignement supérieur et sports,
 - 2020 = 150
 - 2021 = 311
- Répartition :
 - 236 demandes émanent des enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants, agents non titulaires ;
 - 73 demandes sont formulées par des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (Biatss).

Éléments de contexte



Textes réglementaires

- Code de la fonction publique : [Chapitre IV : Protection dans l'exercice des fonctions \(Articles L134-1 à L134-12\)](#)
- Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions :
<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45074>
- Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033935723/>

Accompagner les collègues au long de leur carrière

Novembre 2023

Quelques moments clé

- Entrée dans le métier
- Promotion
- Milieu de carrière
- Fin de carrière

 Autant d'occasions de faire adhérer

Entrée dans le métier

- Accueillir
 - Informer sur le contexte
 - Mode de fonctionnement de l'unité de recherche (RI, statuts, ...)
- Rappeler les « droits »
 - Classement et prise en compte des services antérieurs
 - Allègement de service
 - Formation
 - Dotation de démarrage
- Décret de 84
- Présenter notre manière de faire du syndicalisme si vous sentez que la personne peut être intéressée



Promotion

- Alerter sur les possibilités de passage
 - À la HCl pour un MCF au septième échelon de la classe normale ayant accompli au moins cinq ans en position d'activité en qualité de maître de conférences;
 - À l' échelon exceptionnel de la hors-classe des maîtres de conférences au moins trois ans de services effectifs dans le 6e échelon (A3)
 - À la HCl des PU : pas de conditions
 - Au premier échelon de la classe exceptionnelle => 18 mois d'ancienneté en HCl
 - Au 2è échelon de la classe exceptionnelle => 18 mois d'ancienneté en Cl ex1
- ESAS
 - Avancement : prendre contact avec les collègues du SE

Milieu de carrière

- Proposer aux collègues de faire le point avec eux sur le déroulé de leur carrière, exemples de questions à aborder :
 - Pour tous : les conditions matérielles de travail (bureau, matériel, ...)
 - Pour les EC
 - Où en est leur dossier de publications ?
 - On-t-il déposé des projets ? (APP locaux, ANR, ...)
 - Quel est l'équilibre entre investissement recherche / pédagogique ?
 - Autres responsabilités collectives...
 - Est-ce qu'ils envisagent
 - une HDR ?
 - Un CRCT ?
 - Une délégation ?

Milieu de carrière

- Proposer aux collègues de faire le point avec eux sur le déroulé de leur carrière, exemples de questions à aborder :
 - Pour les ESAS
 - Est-ce qu'ils sont engagés dans des projets de recherche ? Est-ce qu'ils le souhaitent ?
 - Ont-ils des besoins en formation ?
 - On-t-il déposé des projets pédagogiques ?
 - Quel est l'équilibre entre investissement pédagogique et les responsabilités collectives ?
 - Est-ce qu'ils envisagent
 - Une thèse ?
 - Une qualification ?
 - Devenir MCF ?
 - Un changement d'établissement ?
 - Des collaborations avec des entreprises (pe en IUT)
 - Des responsabilités collectives (chef de dept. Dir IUT, ...)

Fin de carrière

- Calculateur de retraite sur l'ENSAP
- Cumul emploi retraite
- L'éméritat
- L'UNSA retraité

Stage de formation syndicale pour les correspondants locaux Ivry sur seine le 17 et 18 novembre 2023

Créer, animer et faire vivre une section syndicale locale

1. Pourquoi créer sa section



Sortir de l'isolement

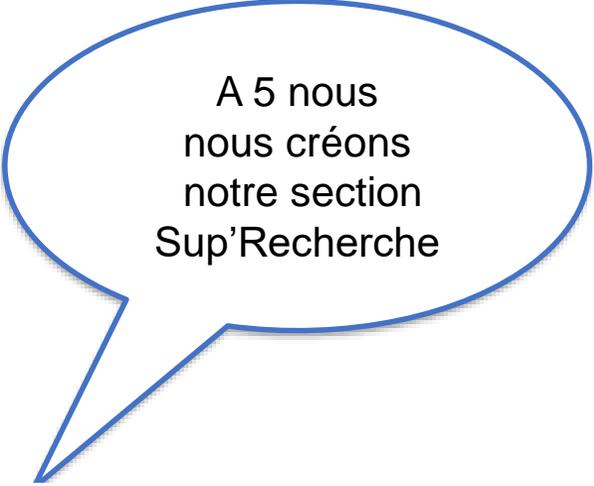
- Pour être visible
- Pour se soutenir mutuellement
- Participer aux consultations ou négociations
- Participer aux intersyndicales de l'établissement
- Participer aux élections professionnelles
- Interpeller la direction de l'université
- Accompagner les collègues en difficultés

2. Pour créer sa section syndicale

Statuts Sup'Recherche (congrès

Article 20.

Pour favoriser démocratie et participation, les syndiqués forment des sections d'établissement d'au **moins 5 membres**. En dessous de cet effectif, les adhérents sont dits « isolés » et dépendent directement de la section régionale ou de l'organisation nationale. Les sections d'établissement et les isolés désignent des représentants aux sections régionales.



A 5 nous
nous créons
notre section
Sup'Recherche



3. Comment atteindre les 5 adhérents ?

Communiquer dans le périmètre proche
Laboratoire, formations



Utiliser le site WEB de Sup'Recherche

**Informez les collègues des avancées
obtenues par Sup'Recherche**

Repyramidage

Hausse de la PRES

Indemnités 2 SMIC

etc

Identifier les collègues en souffrance

Première action : Informer de la création de la section

Mails via les listes de diffusion EC

Le premier message est important il doit marquer clairement notre différence avec les autres syndicats.



Modèle de message disponible

Mails aux syndicats BIATS

Informers les syndicats BIATS UNSA et les autres de la création de la section.



Objectif: participer aux intersyndicales

Mails aux syndicats étudiants

Informers les syndicats étudiants



Animer une section



Première réunion

- Choisissez de préférence une heure à laquelle tous les collègues sont disponibles.
- Elire un représentant de la section
- Mettre en place un bureau de la section
- Discuter et valider un mode de fonctionnement
- Répartir les tâches entre les membres

Garder le contact : Réunion mensuelle de toute la section

Communiquer régulièrement sur les avantages obtenus par Sup'Recherche



Les informations sont disponibles sur le site

2000 transformations de postes de MCF en PU	Rémunération minimale des EC et C à 2 SMIC	Dotation de 10000€ pour les MCF débutant	Durées minimales pour les CDD et CDI
Augmentation de la PRES : 2800€/ans en 2022 et plus par la suite	Objectif 2027 ratio : PU / MCF 40 % / 60%	Augmentation des crédits de base des unités de recherche	Evolution de la PEDR qui prend en compte + de missions

Communiquer régulièrement sur les démarches Réalisées par Sup'Recherche



Exemple : Lettre Sup'Recherche aux députés



Jean-Pascal Simon,
Secrétaire Général Sup'Recherche-UNSA
87 bis, avenue Georges Gosnat,
94853 Ivry-sur-Seine cédex
SG@sup-recherche.org

Ivry-sur-Seine, le 14/02/23

Madame/Monsieur le/la Député.e,

Vous avez été élu.e pour représenter la nation. Or, il n'a pas pu vous échapper qu'une très grande majorité de Françaises et de Français sont opposé.e.s à la réforme des retraites que le gouvernement entend imposer.

Sup'Recherche-UNSA est une organisation syndicale conçue pour sa pratique d'un syndicalisme constructif qui refuse le « tout ou rien » et choisit de rechercher patiemment et méthodiquement une conclusion positive par la négociation. La négociation, ce gouvernement l'a refusée en s'arc-boutant sur une seule solution pour le financement des retraites : le recul de l'âge légal conduisant à un allongement de la durée de cotisation.

Les Françaises et les Français sont en colère. Ils se rendent compte que le dialogue social n'a pas eu lieu. Le gouvernement met en avant une concertation, mais en excluant toutes autres hypothèses que les siennes. Ce n'est pas conduire « à un mode d'administration ou de gouvernement dans lequel les administrés, les citoyens, les salariés, etc., sont consultés, et les décisions élaborées en commun avec ceux qui auront à les appliquer ou à en supporter les conséquences » (définition de concertation dans le CNTRL).

Cette réforme va voler deux années de vie aux hommes et aux femmes. La retraite n'est pas une allocation, mais le fruit de leur travail : un salaire différé. **Les députés qui auront voté cette loi devront expliquer à leurs électrices et électeurs qu'ils ont refusé d'envisager les autres solutions proposées par les organisations syndicales, et que seuls les travailleurs et les travailleuses doivent faire des efforts en travaillant plus pour gagner, au final, moins.**

Si les besoins de financement sont avérés, une autre réforme est possible. En vous opposant à ce projet, vous permettrez l'instauration d'un dialogue social. Si la loi est votée par l'Assemblée nationale, cela contribuera à détériorer un peu plus encore le climat social et à renforcer la défiance des Françaises et Français à l'égard des gouvernements. Nous espérons que cela ne les conduira pas à choisir le pire dans les urnes des prochaines échéances électorales.

Sup'Recherche-UNSA compte sur votre action à l'Assemblée nationale pour que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas pénalisés et que la France retrouve le chemin de l'apaisement social.

Cordialement,
Jean-Pascal SIMON



Secrétaire Général Sup'Recherche-UNSA

Réagir aux annonces de la direction



Exemples

La section Sup'Recherche ABC, a écrit à la direction pour :

- Exiger le versement des 10 000 Euros pour les nouveaux MCF.
- Manifester notre opposition au gel de 50 % des postes EC pour 2023.
- Demander des explications sur des erreurs sur les bulletins salaire.

Accueil des Néo-MCF



Les collègues syndiqués Sup'Recherche accueillent les Neo-MCF. Nous les informons de leurs droits:

- Une décharge (25% du service)
- Une formation de droit
- 10 000 euros pour démarrer une recherche

Organiser des permanences (1 à 2 fois par mois)



Favoriser le contact humain

- Recevoir les collègues, les écouter et éventuellement les accompagner.
- Présenter le syndicat pour ceux qui souhaitent adhérer.

Organiser des réunions mensuelles avec nos élus aux conseils centraux



La section Sup'Recherche ABC est représentée par :

- 2 collègues au CA
- 1 Collègue à la CFVU
- 2 collègues à la CR

Ils sont intervenus à plusieurs reprises sur :

- Le repyramidage
- Les droits des Neo-MCF
- Budget
- La campagne d'emplois ...