



## FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière)

Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1

e-mail : [fo@univ-st-etienne.fr](mailto:fo@univ-st-etienne.fr) – Site : <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/foesr42>

# Entrevue FO ESR 42 avec Mme la Présidente de l'UJM

## Compte rendu

1. Situation du département GMP (génie mécanique et productique) de l'IUT.....	1
2. Situation au CILEC .....	2
3. Département de sociologie .....	3
3 bis. Département de Sciences de l'éducation .....	4
4. SUFC.....	4
5. Évaluation par compétences .....	4
6. B.U. : .....	5
7. « Université-cible » .....	5
8. Droit syndical .....	6
Conclusion .....	6

**Une délégation FO ESR 42 a rencontré Mme Cottier, présidente de l'Université Jean Monnet (Saint-Étienne) le 16 juillet.** Cette entrevue a été accordée sur l'insistance des responsables FO ESR 42 alors qu'elle avait déjà été reportée à deux reprises. Le syndicat FO ESR 42 participe aux instances où il a des élus mais **entend bien porter directement les revendications auprès du chef d'établissement, en toute indépendance**, comme ceci s'est fait tout au long de toutes les présidences précédentes et comme il continuera à le faire, quelle que soit la structure institutionnelle.

Les reports successifs de cette entrevue n'ont pas permis aux personnels des différents services évoqués d'être présents lors de cette entrevue, comme il avait été prévu. La délégation FO ESR 42 était donc constituée de trois personnes seulement, Sylvain Excoffon, Patrice Perez, Anne Bécharde-Léauté.

Tous les sujets que nous avons abordés avaient naturellement été listés dans le courrier de demande d'entrevue que nous avons envoyé à la présidence.

S'il fallait caractériser les réponses de la présidente lors de cette entrevue, on pourrait les résumer en trois formules : **ignorance partielle, indifférence totale, irresponsabilité assumée.** Ignorance de la plupart des problèmes réels qui se posent au quotidien aux personnels, indifférence à ces problèmes lorsqu'ils sont exposés, irresponsabilité revendiquée pour les résoudre.

### 1. Situation du département GMP (génie mécanique et productique) de l'IUT

- Sur la base des informations qui lui ont été transmises par des enseignants de ce département, la délégation FO ESR 42 en a rappelé les éléments essentiels :

- En une quinzaine d'année, **le département a perdu un tiers de ses enseignants** (24 enseignants en 2002, 16 en 2018), ceci pour un nombre d'étudiants en augmentation (200 en 2001, 244 en 2018). Avec 1800 H à dispenser en deux ans, des stages à trouver et encadrer, etc., comme il est usuel en IUT.

- Tous les enseignants sont donc en surcharge énorme d'heures : **la plupart ont 1,5 fois leur service, certains jusqu'à 2 fois !** La chronophage direction du département ne peut plus être assurée.

- En outre l'offre de formation est complètement déstabilisée depuis la retraite d'un collègue dont la spécialité (automatisme industriel) ne peut pas être assurée par ceux qui restent et pour laquelle il n'est pas possible de trouver des vacataires. Des machines sont à l'arrêt.

-> **FO ESR 42 soutient en conséquence les enseignants de GMP** qui, sous couvert de la direction de l'IUT, ont adressé un courrier où ils annoncent que, faute de poste : 1° Ils ne participeront plus au semestre TREMLIN, à la licence pro Robotique, .... 2° Ils devront se résoudre à supprimer la licence Pro GMP. 3° Ils devront se résoudre à réduire le nombre d'heures de formation en DUT (ceci aux dépens du PPN).

-> *Que demandent les enseignants de GMP ? Qu'il y ait au moins, dans un premier temps, renouvellement du poste d'automatisme industriel.*

➔ Réponse de la présidente (qui ne semblait pas vraiment se souvenir du courrier ni de la situation précise de GMP) :

- Le sujet est géré avec la direction de la composante (M. Blachère, directeur de l'IUT). La situation serait « en cours de prise en charge ». L'IUT n'a pas placé ce poste comme une priorité.

*Commentaire FO ESR 42 : la présidence n'a pas pris la mesure du problème, n'entend faire aucun effort, elle se défait sur la composante.*

## 2. Situation au CILEC

● FO ESR 42 :

- **Sur 7 enseignantes, 2 enseignantes contractuelles sont parties en trois ans**, dont une par licenciement (non renouvellement de contrat). Cette dernière était de surcroît la seule habilitée à dispenser les formations de formateur-correcteur des diplômes dispensés (DELFI et DALF).

-> il a donc fallu qu'une collègue prépare sur son temps de vacances le passage de cette habilitation, qu'elle a heureusement réussie ;

-> la charge de travail retombe sur les 5 enseignantes permanentes encore en poste, alors qu'il n'y a pas eu de baisse notable du nombre d'étudiants (contrairement à ce qui avait été annoncé par la présidence au moment où l'on a « remercié » la 2<sup>e</sup> contractuelle), si bien que le différentiel charge d'enseignement/potentiel d'heures enseignants est toujours énorme : **5100 H à dispenser pour 1920 H de potentiel enseignant !** Outre les très nombreuses heures complémentaires assurées par les enseignantes permanentes, il y a plus de 20 vacataires à coordonner, qu'il n'est pas facile de trouver pour des diplômes de FLE qui ont de grandes particularités.

-> S'ajoute à ceci bien sûr l'obtention du label « Bienvenue en France », qui engendre du travail supplémentaire... [NDLR : « Bienvenue en France », ce n'est pas seulement un moyen de racketter les étudiants étrangers hors UE et d'empêcher nombre d'entre eux de poursuivre des études supérieures, c'est aussi un « label » qu'il faut obtenir si l'on veut apparaître sur le portail national d' « accueil » des étudiants...]

- D'autres éléments (congé maladie en particulier mais aussi difficultés internes) montre qu'il s'agit d'un service surchargé, où les conditions de travail sont dégradées.

-> *Qu'entend faire la présidence pour débloquer la situation, gravissime, notamment en termes d'emplois, titulaires ou contractuels ?*

➔ Réponse de la présidente :

- **sur les relations internes**, la CVS (cellule de veille sociale) a été saisie. Il faudrait aussi un axe managérial plus clair.
- Concernant « Bienvenue en France » Il devrait y avoir une anticipation de la charge de travail et un financement spécifique.

*Commentaire FO ESR 42 : il n'est pas prévu que le financement « Bienvenue en France » soit pérenne. Par ailleurs rien de tout ceci ne répond à la question posée.*

### 3. Département de sociologie

- FO ESR 42 :

- Surcharges de travail, notamment extra statutaires (charges de coordination), énormes. **Deux collègues enseignantes-chercheuses ont été en arrêts de travail longs** (plus d'un mois) durant le 1<sup>er</sup> semestre 2018-19, les médecins mettant ceci explicitement en lien avec le travail.
- Une autre collègue enseignante-chercheuse s'est vue dans la situation de devoir accepter des charges de travail dont en réalité elle ne veut pas, comme elle a fini par vous l'écrire. Ceci ne peut que handicaper sa progression en recherche, donc sa progression de carrière
- La licence professionnelle, qui accueille aussi des étudiants en FC, est en difficulté, il n'y a plus de soutien administratif réel.
- Il n'y aurait même pas de statuts du département. Il faut évidemment que des statuts soient rédigés, qu'un directeur/directrice soit élu(e) collégialement, que les responsabilités diverses soient réparties.
- Enfin les relations internes au département de sociologie ne sont pas bonnes. **Une médiation d'urgence a été demandée par des enseignantes-chercheuses du département avant la fin 2018** : elle a été accordée le 30 avril 2019 ... mais il a fallu une lettre de quatre enseignantes-chercheuses début juin pour qu'elle soit effectivement mise en place, peut-être ... **à la rentrée 2019** ! Subsidiairement le genre (le sexe des collègues concernées) semble jouer un rôle dans ces difficultés.
- Il est certes prévu que des postes soient mis au concours l'année qui vient : mais il ne s'agit que de reconduire des postes suite à des départs en retraite ou pour recrutement professoral, donc ceci ne changera rien à la situation de surcharge.

- ➔ Réponse de la présidente (et du DGS, qui l'a rejointe entre temps) :

- Il a été impossible de trouver un médiateur qui veuille bien intervenir auprès de sociologues qui, par leur formation et spécialité, risquaient d'être capables de déstabiliser la médiation. La médiation sera bien lancée à la rentrée 2019.
- Entièrement d'accord pour la mise en place des statuts.
- Pour les postes, le renouvellement sera assuré mais le renouvellement seulement.
- Pour la licence professionnelle, il a été prévu de redéployer un demi poste administratif
- « Les acteurs doivent trouver des compromis ». Pour la structuration, « nous ne pouvons pas décider à la place du directeur de composante ».
- Par ailleurs dénégaration qu'il y aurait un problème de genre dans les relations.

- FO ESR 42 : nous maintenons :

- que le délai pour la médiation est scandaleusement long ;
- que le genre joue très certainement un rôle dans les difficultés internes (dans quelle mesure, ce n'est pas à nous de le déterminer).

*Commentaire FO ESR 42 complémentaire : dont acte pour le demi-poste destiné à soutenir la licence professionnelle comme pour la mise en place de statuts (qui ne régleront pas tout mais permettront au moins de clarifier la situation). Pour le reste, les problèmes de travail et de surcharge demeurent, faute de postes. Là encore, **il n'y a pas de réponse.***

### 3 bis. Département de Sciences de l'éducation

- Le problème des postes en sociologie a amené la délégation FO ESR 42 à rappeler la situation très difficile en Sciences de l'éducation. Le différentiel entre potentiel enseignant et nombre d'heures à dispenser est là aussi criant (le département est l'un des plus sous-encadré de l'UJM et, en Sciences de l'Éducation, pour la France entière, comme l'avaient démontré les collègues). Le départ d'un collègue en mutation n'arrange de plus pas les choses.

→ Réponse de la présidente :

- Il y aura un ATER sur le poste de MCF en mutation. Mais il faut aussi faire attention au « profil ».

*Commentaire FO ESR 42 : quel que soit le profil des postes, il manque des postes ! Là encore, il n'est pas répondu à la question.*

### 4. SUFC

- FO ESR 42 :

- Les problèmes demeurent. Il avait été spécifié par l'enquête faite par le cabinet d'experts Technologia pour le compte du CHSCT que les binômes devaient disparaître car sources de mauvaises relations. Or il semble qu'ils aient été maintenus.

- Par ailleurs nous demandons qu'un collègue contractuel en CDI à 50 % (environ 700 € nets par mois) qui est tout à fait capable de faire des tâches pour lesquels on recrute occasionnellement d'autres contractuels (qu'il forme !), soit passé à 100 %, dans ce service ou dans un autre.

→ **Réponse de la présidente et du DGS :**

- Sur ce qui a été fait dans le service pour essayer de régler les problèmes, nous n'avons pas la même vision.

- Pour les 100 %, le collègue n'a qu'à candidater sur des 50 % ou 100 % proposés en interne.

- **FO ESR 42 s'insurge contre le manque d'accompagnement et en réalité le mépris avec lequel sont traités les contractuels.** Il semble que l'UJM s'ingénie à décourager des contractuels dont non seulement le travail est nécessaire mais qui font bien leur travail, et qui, lorsqu'ils sont contraints de partir, font le bonheur des employeurs qui les récupèrent (Note complémentaire FO ESR 42 : une collègue contractuelle licenciée au bout de plus de 5 ans et demi de service a reçu la médaille d'argent du travail, demandée pour elle par son nouvel employeur, une autre, employée comme catégorie C, a réussi un concours de catégorie A).

### 5. Évaluation par compétences

- FO ESR 42 :

- nous rappelons les deux motions contre le démantèlement de la licence en « blocs de compétences » votées par les départements d'histoire et d'arts plastiques.

- Les « blocs de compétences » sont certes prévus dans réglementation depuis le nouvel arrêté licence. Mais à l'UJM on prétend aller plus loin, avec à terme **une « évaluation par compétences » à la place des UE**. On ne peut pas modifier au niveau de l'UJM la réglementation nationale (que nous continuerons à combattre par ailleurs au niveau national) mais on peut annuler cette finalité de l'évaluation par compétences, qui va au-delà de la réglementation. C'est ce que nous demandons.

→ Réponse de la présidente :

- Il faut une adéquation entre les enseignements et leur évaluation. Il faut apporter de la cohérence à l'étudiant. Ceci veut dire qu'on va apprendre autrement.

- FO ESR 42 : nous continuerons à soutenir tous les collègues qui refusent les blocs de compétence et à les alerter sur le fait que l'évaluation par compétences n'est pas réglementaire.

## 6. B.U. :

- FO ESR 42 :
  - Gel d'un poste de gestion-comptabilité. Le poste a été gelé en septembre 2018. Il y a eu une tentative de la part de collègues bibliothécaires de reprendre les charges de ce poste en les répartissant. Ceci s'est avéré impossible, il faut à l'évidence des compétences particulières. Nous demandons que ce poste soit restitué.
  - Départ de la directrice pour un an de formation : une collègue la remplace. Mais qui va remplacer la collègue et faire son travail ?

### → Réponse de la présidente et du DGS :

- Sur le poste de gestion-comptabilité : il y a eu 15 postes gelés à l'UJM. Il n'est pas prévu de dégeler ce poste, qui a été proposé par ailleurs pour un redéploiement du SCD à Roanne. Un accompagnement a été proposé pour les collègues s'il y avait des difficultés.
- Sur la surcharge de travail suite au départ de la directrice : « la réflexion est en cours ».

*Commentaire FO ESR 42 : no comment...*

## 7. « Université-cible »

*FOESR 42 n'était pas venu pour polémiquer sur l'Université-cible. Nous nous sommes déjà exprimés à de nombreuses reprises, de manière argumentée : nous ne voulons pas de l'Université-cible, qui constitue un recul sans précédent dans l'histoire universitaire de la région et dans l'histoire de l'enseignement supérieur en France. Nous demandons l'arrêt du processus IDEX, le maintien de tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de l'académie de Lyon, avec tous leurs services, postes, personnels, filières d'enseignement.*

*Nous ne co-organisons pas non plus avec la présidence la mise en œuvre de cette Université-cible, à supposer qu'elle voie le jour.*

Nous avons cependant quelques questions précises à poser, pour l'information des personnels.

- FO ESR 42 : **les UFR actuelles seraient-elles maintenues ? Les départements actuels seraient-ils maintenus ?**

### → Réponse de la présidente :

Il y aura des regroupements de composantes. Les statuts des départements et des structures vont évoluer, pour s'appuyer sur les pôles (ndlr : « pôles de formation et de recherche » ou PFR, qui constitueraient les grandes composantes internes de la future « Université-cible »). ALL serait maintenue. En FST géologie et mathématiques devront aller vers le PFR « Sciences et humanités ». Des recompositions sont bien sûr à prévoir.

*Commentaire FO ESR 42 : la plupart des UFR au moins, et sans doute des départements (de toute façon amputés par l'EU1C d'une part, les filières d'excellence d'autre part), disparaîtraient.*

- FO ESR 42 : **il n'y aurait plus qu'un seul comité technique ?**

### → Réponse de la présidente : oui.

- FO ESR 42 : **pour le CHSCT, il pourrait y avoir des CHSCT de site, dont la composition serait démarquée de celle de l'unique CT ?**

### → Réponse de la présidente : oui.

*Commentaire FO ESR 42 : depuis la loi de transformation de la fonction votée trois semaines après notre entrevue avec la présidente, il n'y a de toute façon plus de CHSCT, leurs prérogatives étant confiées aux CT. La question de CHSCT « de site » risque donc de ne plus se poser... En tout état de*

cause, leurs compositions dériveraient de celle du CT, élu par plus de 10 000 personnels des trois ou quatre établissements encore concernés.

● **FO ESR 42 : Confirmez-vous que la gestion des postes enseignants et que la gestion des postes BIATSS (hors ceux affectés aux services centraux ou au « campus » stéphanois), se ferait au niveau des PFR ?**

➔ Réponse de la présidente : Pour les enseignants au moins, il y aura un équilibre entre le niveau central et le niveau PFR. Tout ceci est en train d'être vu avec les directions des affaires juridiques.

● **FO ESR 42 : Garantissez-vous que tous les BIATSS garderaient leur poste avec leur fiche de poste ?**

➔ Réponse de la présidente : Il n'est pas prévu un bouleversement. Les profils resteront à peu près les mêmes, mais il y aura évolution dans le cadre de la réorganisation des services, en particulier les services centraux. mais cette évolution restera mesurée. L'impact est difficile à mesurer de manière fine. Le DGS ajoute qu'il y aura sans doute des redéfinitions mais qu'on resterait « sur les mêmes métiers ».

*Commentaire FO ESR 42 : aucune garantie.*

● **FO ESR 42 : que deviendrait la COMUE ? Conserverait-elle sa PMJ (personnalité morale et juridique) ?**

➔ Réponse de la présidente : oui. C'est un système fédéral, la COMUE doit fédérer l'établissement « Université-cible » et les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche en dehors.

## 8. Droit syndical

● FO ESR 42 est revenu sur le droit syndical. les problèmes de locaux ne sont toujours pas réglés (il faut réglementairement un local par organisation syndicale). Il faudra en outre des locaux pendant la réorganisation de Tréfilerie.

En outre, nous avons rappelé les éléments essentiels des absences syndicales pour les responsables ou militants syndicaux, selon le décret 82-447 :

- convocations officielles de l'administration (CT , CHSCT, groupes de travail divers, réunions, ...)
- convocations aux réunions des instances syndicales (AG du syndicat, conseils syndicaux, etc.), qui concernent aussi les fédérations ou la confédération) ;
- décharges sur l'ensemble du temps de travail ;
- crédit de temps syndical, délivré par le syndicat par demi-journée.

**Ces droits d'absence ne se confondent pas, ils se cumulent.**

En particulier, nous ne voulons pas que des collègues adhérents soient empêchés pour une raison ou une autre de se rendre à une réunion de leur syndicat.

De plus tous les personnels, adhérents ou non, ont droit à une heure d'information syndicale par mois.

➔ Réponse du DGS : oui, en effet, c'est bien ainsi. Pour locaux pendant réorganisation Tréfilerie, on va s'en occuper.

## Conclusion

Dans plusieurs services les conditions de travail sont dégradées, les surcharges de travail sont énormes.

Par la LRU et l'« autonomie » (dont FO ESR demande toujours l'abrogation) les gouvernements successifs se sont défaussés de leurs responsabilités budgétaires sur les universités. Les

présidences font aujourd'hui de même avec les composantes internes, en les laissant gérer les pénuries de postes (entre autres au moyen des « COM », contrats d'objectifs et de moyens). **Les « responsables » se garantissent ainsi une irresponsabilité (voire une impunité) totale !**

Par ailleurs FO ESR 42 le dit tout net : **ce ne sont pas les dispositifs bidules qui sont le plus souvent des chambres d'amortissement et de dissimulation des problèmes, les CVS, le CHSCT (quel que soit l'engagement ou l'honnêteté des représentants syndicaux qui s'y trouvent), les psychologues ou les médecins (si compétents soient-ils), les grandes déclarations sur la « souffrance au travail », qui régleront tout ceci ! Ce sont des embauches ! Ce sont des postes !**

Il n'y en aurait pas, paraît-il. Mais, au niveau national, combien pourraient être « débloqués » par la restitution du CICE (crédit impôt compétitivité emploi accordé aux entreprises depuis la présidence Hollande, renforcé par la présidence Macron), subvention non utilisée pour l'emploi mais presque entièrement détournée pour la rémunération des actionnaires (sans cesse en hausse, comme le montre les derniers chiffres : en France, championne d'Europe en la matière, plus de 50 milliards par trimestre) ?

Au niveau de l'UJM, **combien coûtent toutes les opérations de « comm. » qui ne permettent en rien à l'UJM de mieux fonctionner, qui n'ont d'autre but que de masquer l'indigence et même, depuis quelque temps, de faire de la propagande pour une restructuration/fusion néfaste et dont la très grande majorité des personnels ne veut pas ?** Par ailleurs combien de postes sont mis par l'UJM à disposition de la COMUE qui prépare la fin de l'UJM, donc la dégradation de nos conditions de travail ? Le président de la COMUE continue d'être personnel de l'UJM ! En sens inverse, un personnel de catégorie A a été affecté par la COMUE auprès de l'UJM à seule fin de s'occuper de l'« accompagnement » de la fusion/restructuration ! **La COMUE parasitaire** (et qui demeurerait) **représente au moins 174 postes !** Et il n'y aurait pas de possibilité d'embaucher des contractuels en CDI ? D'ouvrir et de pourvoir des postes ? Quand on considère l'université comme une « marque », il est sans doute normal de s'occuper de la devanture. Mais les personnels, eux, font en sorte que les murs restent debout. Sans ces murs, l'université n'est rien.

**Avec les personnels, FO ESR 42 revendique :**

- **en urgence, des postes pour le département GMP, le CILEC, la sociologie, les sciences de l'éducation ;** des postes à la hauteur des besoins pour remplir les missions, pour tous les services, départements, laboratoires ;
- **une amélioration des conditions de travail en sociologie, au SUFC,** ainsi que dans tous les services non encore repérés encore où les conditions de travail se dégradent ;
- **des offres de contrats à 100 % pour les contractuels qui sont à 50 %** et souhaitent avoir un 100 % ;
- **l'abandon de toute évaluation par compétences ;**
- **la restitution à la BU du poste gelé ; une solution pour le remplacement de la remplaçante de la directrice ;**
- **le dégel des 15 postes** encore gelés suite au plan d'austérité ;
- **l'abandon de tout projet d'« Université-cible »,** laquelle ne pourra qu'aggraver encore les conditions de travail des personnels.