



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 – Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42>

Comité technique de l'UJM du 22 novembre 2021

Notes de CR de vos élus FO

Lignes directrices de gestion (LDG) RH : avancement et promotion pour les BIATSS.....	1
Mise à jour du référentiel des tâches enseignant et enseignant-chercheur	2
Revalorisation des grilles des personnels contractuels suite à la revalorisation du SMIC	3
Prise en charge partielle des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents.....	4
Nouvelle configuration de la DFIP	5
Campagne d'emplois 2022 des titulaires BIATSS et enseignants.....	5
Nouvelle configuration du service informatique du SCD.....	5
Questions diverses posées par FO ESR 42 :	5
Réorganisation de l'accueil à BU Antoine Durafour. Site Tréfilerie.....	6
Prime COVID pour l'investissement du personnel du SCD depuis 2020.....	6
PFI pour les informaticiens hors DNUM.....	6

Lignes directrices de gestion (LDG) RH : avancement et promotion pour les BIATSS

LDG : elles sont pluriannuelles mais il en sera rediscuté au bout de la première année d'application complète.

FO ESR 42 :

Nous avons naturellement participé aux groupes de travail pour représenter nos mandants, mais on ne peut certainement pas dire que les LDG qui sont présentées aujourd'hui en CT soient le résultat d'une procédure « concertée », comme ceci a été dit dans la présentation.

Nous nous sommes déjà exprimés dans les GT préparatoires et [dans un communiqué sur ce sujet](#) : **les avancements et promotions ne reposeront sur aucun critère objectif.**

La qualification initiale, l'ancienneté dans le grade, dans le corps, dans la fonction publique, ne sont en général pas prises en compte ou alors de manière infinitésimale.

C'est le règne de l'arbitraire, de l'à-peu-près, du flou, de la *combinazione*, du clientélisme !

Quant aux « experts », ils sont faussement présentés comme des « garants de l'égalité de traitement » (laquelle est impossible, puisqu'il n'y a aucun critère objectif). **De plus ces experts seront choisis sur CV et par la direction ! Qui peut croire qu'ils auraient d'une quelconque manière un regard indépendant sur les collègues demandant des promotions ou avancements ?**

Il y avait des représentants élus, qui siégeaient dans des CPE, qui pouvaient défendre le mandat qui leur étaient confiés par leurs mandants. Qui peut croire que ce qui est présenté ici soit un progrès ? **Qui peut penser que ce n'est pas attentatoire aux fondements mêmes de la fonction publique républicaine, qui veut que les avancements et promotions ne dépendent pas de la servilité envers le chef mais du service rendu à la collectivité** en fonction de la mission confiée par le statut, indépendamment des souhaits politiques divers exprimés à tous les niveaux ? Qui

peut croire que ce n'est pas attentatoire au paritarisme, c'est-à-dire au contrôle indépendant exercé par les organisations syndicales sur les opérations de promotion (et singulièrement, à l'UJM, par FO, qui n'a jamais considéré les CPE comme un levier pour la syndicalisation) ?

Pire encore, si c'est possible, la « charte » prévue par l'UJM prévoit que l'expert soit « solidaire des autres membres du collège et de la juste application des critères retenus ». **Autrement dit, la direction entend museler des experts éventuellement désobéissants !** S'ils respectent la charte, **ils seront en réalité des agents à la botte de l'administration.**

Et au cas où ils n'aient pas bien compris, on leur infligera en plus une formation !

Il y avait pourtant une solution, que FO ESR 42 avait proposée en GT : la création de CCPE qui auraient repris les compétences des anciennes CPE, avec un mandatement par les organisations syndicales. Ceci a été refusé par la présidence, alors que c'est parfaitement possible. C'est très regrettable.

Il est extrêmement dommageable pour tous les personnels de l'UJM (au moins les BIATSS, en attendant les enseignants-chercheurs) que la présidence ait choisi de décliner les LDG dans la version la plus arbitraire et la plus autoritaire qui soit, ne laissant même aucune possibilité d'une participation libre et indépendante aux « groupes d'experts ».

Ceci ne pourra qu'avoir des conséquences très graves en matière de conditions de travail : les frustrations ne pourront que s'alourdir, les subjectivités méprisantes seront encouragées à s'affirmer, les tensions entre les personnels ne pourront donc que s'aggraver. **C'est un objectif RH sans doute que de vouloir diviser pour régner mais ce n'est ni à l'avantage des personnels ni même à celui du bon fonctionnement de l'UJM, dont FO ESR 42 n'a pas défendu le maintien pour voir s'y affirmer les pires pratiques « managériales ».**

Nous voterons donc contre ces LDG.

-> *La réponse du président renvoie au fait que l'orientation à ce sujet a eu lieu sous la précédente présidence.*

* Remarque complémentaire FO ESR 42 : le dernier GT sur les LDG a eu lieu le 14 septembre, la présidence était en place depuis trois mois et il était encore largement temps de modifier ces LDG comme la procédure des « experts ».

* **Vote sur les LDG : FO ESR 42 contre.** CGT-FERC-SUP : contre. SNPTES pour.

Mise à jour du référentiel des tâches enseignant et enseignant-chercheur

Ce point était présenté pour information.

Le référentiel des tâches (officiellement « référentiel des activités ») sert à répertorier et rétribuer (en heures eqTD) les activités des enseignants et EC qui ne ressortent pas de leurs obligations statutaires de service (enseignement pour les enseignants, enseignement et recherche pour les EC).

Aucun document n'avait été envoyé auparavant. Une campagne de « mise à jour » a été annoncée.

FO ESR 42 a tenu à rappeler par anticipation :

- que nous demandions la prise en compte de toutes les « tâches » ou activités, qu'elles soient bien listées, et qu'il soit bien possible de toutes les inclure dans le service statutaire ;
- que le référentiel devait être adopté par les composantes avant le début de l'année universitaire, en sorte d'éviter que des tâches déjà commencées avant le début de l'année universitaire (ce qui arrive fréquemment, car la rentrée ne démarre pas sur du vide, il faut par exemple recruter et coordonner avant la rentrée les intervenants extérieurs... **Ceci, en sorte**

que ne se produise pas ce qui est arrivé cette année en Faculté ALL, à savoir la réduction des heures prévues au titre du « référentiel » !

- que les plafonds d'heures complémentaires prévues, qui sont également définies à l'UJM en même temps que le référentiel, demeurent inchangés, car dans plusieurs départements ou formations il est absolument indispensable de pouvoir disposer de tels plafonds pour effectuer toutes les heures prévues dans les maquettes.

-> Réponse du président :

- *Objectif : que les services, y compris les heures référentiel, soient stabilisées avant le début de l'année.*
- *Les O.S. seront averties via le CT. Les O.S. seront associées au fil des discussions.*

Il a aussi été signalé qu'il y avait des différences entre les composantes, notamment parce que certaines disposent de ressources propres.

Compléments par le VP CA :

- *On serait assez loin des standards qui sont en vigueur dans d'autres universités*
- *Sur la question du plafond des heures, on est assez loin des pratiques dans les autres universités (ce qui, selon le VP CA, n'hypothèque en rien les discussions à venir), même si ceci est aussi le résultat de difficultés en termes de dotations en postes. Et le rapport de la Cour des Comptes nous incite fortement à revoir ceci.*

Q. FO ESR 42 : peut-on avoir au moins avoir un extrait du rapport de la Cour des Comptes ?

- *Réponse du président : le rapport de la Cour des Comptes ne peut être divulgué, ça a été spécifié au moment de sa remise et rappelé plusieurs fois.*
- *DGS : Ce que pointe la Cour des Comptes c'est que le référentiel peut mettre rapidement en difficulté le budget de l'université car dans certains domaines l'on n'a pas fixé de plafonds ou de limites ; par ex. pour la formation continue.*
- *VP CA : par ex. on est sur un plafond à 480 H pour les EC, mais hors suivi des stages etc., ce qui est au-delà de ce que font la plupart des universités.*

Revalorisation des grilles des personnels contractuels suite à la revalorisation du SMIC

Il existait déjà une indemnité compensatoire de la différence avec le SMIC. Ici il s'agit d'une mesure à la suite de la revalorisation du SMIC, ce qui montre le niveau extraordinairement bas de rémunération des contractuels BIATSS, depuis la catégorie C (« relevée » de l'INM 320 à l'INM 340) jusqu'à la catégorie A incluse puisque les contractuels « ASI » sont concernés (de l'INM 339 à 359 !).

C'est vrai aussi des contractuels en général et de tous les BIATSS catégorie C, les titulaires ayant vu leurs grilles légèrement réévaluées pour échapper à l'augmentation du SMIC... ce qui leur vaut une grille singulièrement « tassée » qui leur permettra de progresser de ... 196 euros bruts en 19 ans ! Pour les contractuels ici concernés, même pas de progression. En outre, le fait d'exclure les contractuels A non ASI de cette revalorisation a aussi pour effet de « tasser » l'ensemble de la grille.

FO ESR 42 a rappelé en outre ses demandes :

- **que la « réévaluation » triennale prévue réglementairement soit mise en œuvre, y compris pour les contractuels enseignants ;**
- que l'expérience acquise à l'UJM soit prise en compte pour réévaluer le classement d'entrée dans les grilles de contractuels ;
- qu'un avancement soit ménagé pour les contractuels, dans l'optique de leur titularisation.

-> R. Président : c'est bien ce vers quoi on s'oriente avec une réflexion sur les grilles de contractuels.

* Remarque complémentaire FO ESR 42 : ce n'est pas tout ce que nous demandons. Le 1^{er} tiret relève du simple respect de la réglementation, ce qui pourrait être fait (et devrait être fait) non dans un hypothétique futur mais immédiatement.

* Vote FO ESR 42 : **abstention**.

Prise en charge partielle des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents

Ce point était présenté pour information.

À partir de janvier 2022 l'État employeur doit verser à tous les agents une contribution au titre du remboursement d'une partie de la mutuelle complémentaire (protection sociale complémentaire) à hauteur de 15 € bruts par mois.

Attention : le service RH en avertira tout le monde, il faudra aller déposer sur une plate-forme numérique et la demande et l'attestation de complémentaire (qui doit être dispensée par une mutuelle « responsable et solidaire »).

* **FO ESR 42 :**

En apparence, c'est une bonne chose que l'employeur contribue aux dépenses afférentes à la mutuelle complémentaire, comme ceci se pratique depuis 2013 dans le privé (à la suite d'un accord national interprofessionnel que la confédération FO a refusé de signer).

Cependant il faut prendre garde à ce qu'il est prévu pour la suite...

En effet, le gouvernement a fixé des conditions :

- **Dès 2024, dans le cadre du « contrat collectif » dont il a été parlé, l'organisme choisi sera obligatoire pour tous ! Le crédit de 15 € disparaîtra donc** dans l'adhésion obligatoire à l'organisme prestataire qui sera retenu (au niveau de chaque ministère sans doute)
- Les pensionnés (c'est-à-dire les fonctionnaires retraités) n'auront pas le même traitement que les actifs, ce qui est une rupture du principe de solidarité intergénérationnelle qui présidait jusqu'ici aux remboursements des soins ;
- Le marché est ouvert aux assurances, ce qui fait courir le risque de voir disparaître les mutuelles construites par les salariés, qui continuent de fonctionner avec des mécanismes de solidarité intergénérationnelle ou catégorielle (et qui sont donc moins concurrentielles que des assurances privées fondées sur le seul risque individuel) ;
- En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, le « panier de soins » sera minimal et correspondra à une participation « employeur » de 15 €/mois.

En réalité, ce qui se profile, c'est :

- un transfert de charges de la sécurité sociale vers les mutuelles, ceci au nom des mesures d'austérité croissante qui pèsent indûment sur la Sécurité sociale (soumise indûment chaque année à un « projet de loi de financement de la Sécurité Sociale » - PFLSS - qui implique le contrôle de l'État alors que dans son principe elle doit être gérée par les organisations de salariés et d'employeurs) ;
- une complémentaire réduite en fait à une prise en charge à minimum (les « 15 € ») ;
- la mise en place d'une protection sociale à plusieurs étages : sécurité sociale avec remboursement minimum + complémentaire à minimum + sur-complémentaires (on parle aussi d'« options »). C'est précisément ce qui est arrivé dans le privé, où les salariés ont subi une augmentation des coûts assurantiels et une baisse de leur couverture. Ceux qui le pouvaient ont pris une « sur-complémentaire ». Quant aux retraités, ils ont vu leurs cotisations multipliées par deux ou trois (risque « individuel » oblige... les plus âgés ayant plus de risques de santé ou de prévoyance que les plus jeunes).

Pour FO ESR 42 comme pour sa fédération, la FNEC-FP FO, il s'agit donc :

- d'une attaque contre la Sécurité sociale et les principes de solidarité intergénérationnelle et inter-catégorielle ;
- d'une attaque contre le statut (en effet, les fonctionnaires pensionnés doivent être considérés à égalité de ceux en activité).

La négociation sur les modalités finales du mécanisme de contribution à la PSC étant encore en cours, FO, 1^e organisation syndicale de la fonction publique de l'État, mettra tout en œuvre pour que ce scénario ne se produise pas.

Nouvelle configuration de la DFIP

Voir le [CR du CHSCT du 18/11](#) pour notre intervention complète.

* **FO ESR 42** : il y a des points positifs dans la restructuration qui a été présentée par la prise en compte de certaines préconisations de l'Enquête réalisée par Technologia demandée par le CHSCT il y a plusieurs années.

En revanche, la restructuration de la DFIP comme elle est présentée semble rajouter de la complexité. Le point positif sur le papier est l'attribution de postes mais on constate que certains services resteront sous tension dans un contexte d'augmentation des effectifs étudiants et du nombre de formations. Par exemple, il faudrait absolument renforcer les postes à CAPavenir dans le domaine de l'insertion et de l'orientation professionnelle.

Par ailleurs :

- on nous explique que ceci pourrait servir à accompagner le développement de l'alternance mais ceci paraît un peu contradictoire avec le fait que l'on s'orienterait vers une restriction des heures de référentiel, indispensables pour le suivi de cette alternance ;
- promouvoir l'« innovation pédagogique » dans le cadre du SUP, ce peut être une politique, et toutes les fonctions sont bien entendu respectables, mais il n'est sans doute pas nécessaire de vouloir consacrer autant de moyens à cette politique, sous forme d'« ingénieurs pédagogiques » ou autres, dans la mesure où les enseignants, dont on a l'air d'ignorer qu'ils sont toujours bien plus qualifiés et expérimentés que leurs interlocuteurs en matière de pédagogie, doivent pouvoir continuer à bénéficier de toute leur liberté pédagogique.

-> *Le président, dans sa réponse aux diverses interventions, a rappelé que « l'enseignant est le seul maître à bord ».*

* Vote FO ESR 42 : **abstention**.

Campagne d'emplois 2022 des titulaires BIATSS et enseignants

Certes, tous les départs en retraites sont compensés et il y a des titularisations de contractuels sur de nouveaux postes mais, alors que le nombre d'étudiants et de formations ne cessent de croître, que les besoins se font sentir partout, que les missions sont multipliées, il n'y a pas suffisamment de créations de postes.

* Vote FO ESR 42 : **contre**.

Nouvelle configuration du service informatique du SCD

* Vote FO ESR 42 : **abstention**.

Questions diverses posées par FO ESR 42 :

Réorganisation de l'accueil à BU Antoine Durafour. Site Tréfilerie

Un projet de réorganisation de l'accueil est prévu pour 2022 une fois que l'enceinte de l'université aura été réalisée ; cela a été proposé au personnel de la bibliothèque universitaire de Tréfilerie : l'accès se ferait par la rue Basse-des-Rives, la majorité du personnel a émis de sérieuses réserves sur cette organisation.

Les réserves ont porté :

- sur l'accès rue Basse-des-Rives, un accès moins facile d'accès puisque c'est une sortie de secours, il n'a pas été prévu pour évacuer et ou faire entrer autant de monde, l'accès principal prévu à cet effet est bien plus large. L'accès à la rue Basse-des-Rives avait déjà été refusé du 23 août à début septembre, seul le personnel avait accès à la BU rue Vaillant, les usagers ont accédé à la BU, une fois la dalle terminée.
- sur l'investissement sur des portiques comme dans l'entrée principale, coût de l'investissement plus de 5000 euros pour quelques jours...
- sur les conditions de travail liées à cette réorganisation ; l'organisation sera-t-elle optimale pour assurer la sécurité des personnes lors d'une évacuation par exemple ?

Le personnel s'interroge sur le bénéfice de cette réorganisation pour accueillir les usagers lors de cette période, cela semble pour le moins impactant sur les conditions de travail, sur le budget du SCD.

-> *Président : sur la réorganisation de Tréfilerie, le coût total du réaménagement permet de prendre en charge sans problème la dépense du portique. L'essentiel c'est de travailler dans la concertation sur le meilleur accueil du public ; il faut laisser le temps à la discussion et avoir une concertation avec tous les acteurs.*

Prime COVID pour l'investissement du personnel du SCD depuis 2020

FO ESR 42 : le personnel du SCD a été sollicité depuis le début de la pandémie, il était en première ligne comme d'autres agents de l'UJM ceux de la logistique notamment. Le personnel du SCD s'est adapté à toutes les consignes nationales et locales pour accueillir les usagers. Cet investissement doit être pris en compte par l'attribution d'une prime COVID égale au moins au montant de celle attribuée au personnel du CROUS sachant que le personnel de la BU est au moins aussi engagé que celui-ci du CROUS, notamment en terme d'amplitude horaire. Le personnel veut cette prime car il a été beaucoup plus exposé que les autres agents, la bibliothèque universitaire est et reste un service important surtout en cette période de pandémie, il a été rappelé que la bibliothèque universitaire était même indispensable dans de nombreux communiqués de l'administration ; de plus vous vous êtes engagé à le prendre en compte dans le CIA. Le personnel du SCD souhaite que vous preniez en compte l'investissement du personnel pour la période allant de 2020 à 2021.

-> *Le président renvoie vers la réflexion sur le RIFSEEP.*

PFI pour les informaticiens hors DNUM

FO ESR 42 : lors du CT sur RIFSEEP il avait été annoncé une réflexion sur la distribution de la PFI aux collègues du SCD ou d'autres services qui ne sont pas rattachés à la DNUM. Cette réflexion a-t-elle avancé, les collègues bénéficieront-ils de cette prime informatique ? Ceci nous paraît d'autant plus nécessaire que dans d'autres universités des personnels dans la même situation bénéficient de cette PFI.

-> *La réponse du président indique qu'il va y avoir collecte d'informations du service RH pour savoir quels sont les personnels concernés mais que le cadre a été fixé il y a au moins 15 ans, à savoir que la PFI était pour ceux qui étaient rattachés à la DNUM.*