



## FO ESR 42

**Force ouvrière enseignement supérieur et recherche Loire**  
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://fnecfpo42.fr/foesr42/>

### CHSCT de l'UJM du 31/03/2022 – Notes de CR

1. IUT de Roanne : nouveaux statuts et nouvelle organisation .....	1
2. Réorganisation de l'IAE.....	2
3. Création de l'École d'économie .....	3
Informations diverses.....	3
Intrusion dans plusieurs cours à Tréfilerie le 24 novembre .....	4
Réorganisation des locaux de la DNUM.....	4
Création du CSA (remplaçant le comité technique et le CHSCT).....	4
Dysfonctionnement d'un ascenseur au bâtiment R .....	4
HSR4R (en français : « Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs ») .....	4

#### 1. IUT de Roanne : nouveaux statuts et nouvelle organisation

**Présentation :** Mise en place d'une composante unique à Roanne, qui permettra la consolidation d'une offre de services (MPU, SUAPS, BU, CROUS...) et le développement d'une vie de Campus. Toutes les formations du site seront intégrées à l'IUT de Roanne à partir de septembre 2022.

\* **FO ESR 42 :** cette proposition de restructuration répond à une demande des collègues de Roanne, notamment ceux travaillant dans les filières hors IUT. Cette demande avait été relayée par FO ESR 42, puisque le double rattachement de certaines filières à l'IAE et surtout à la FST posait de nombreux problèmes. Il faut le dire, ce qui a suivi la dissolution du « campus de Roanne » a été un échec. Il est donc bien que ceci ait été pris en compte avec la présentation de cette nouvelle organisation.

#### \* Questions FO ESR 42 :

- Dans le projet de statuts, il est indiqué que « le directeur de l'IUT aurait « autorité sur l'ensemble des personnels » : or n'est-ce pas normalement le seul le président de l'université qui a cette autorité ?
- De même, le directeur de l'IUT pourrait émettre un « avis défavorable motivé » pour tout recrutement.
- Il pourrait également « mettre fin » aux fonctions des directeurs adjoints. Ne faudrait-il pas qu'il y ait au moins information et même consultation du conseil de l'IUT avant que de tels arrêts de fonctions soient proposés ?

#### \* Réponses :

-> *Président* : en effet nous répondons à un certain nombre d'alertes. C'est un projet qui faisait partie de notre plan de mandat. Il s'agit pour nous de travailler de la meilleure des manières, dans la concertation avec les acteurs de terrain. C'est une nouvelle façon de regarder notre organisation. L'Université Jean Monnet, il faut le savoir, vue pas les autres établissements et

par notre ministère, est un établissement très organisé, très centralisé et bien géré. Mais, notre université a franchi un cap, et n'est plus maintenant un petit établissement mais un établissement de taille moyenne, voire de taille relativement importante. Il faut que l'on prenne en compte ces éléments. L'idée de continuer à centraliser tous les processus décisionnels au sein de la M.U est peut-être à réviser, sans pour autant aller vers une culture Facultaire. Nous sommes partis du principe que les grands campus sont, à tous points de vue, des lieux de vie, à la fois pour les collègues et pour les étudiants. Ainsi, s'il y avait un échelon de décentralisation c'était au niveau des campus. C'est l'idée que nous poursuivons et au niveau du pôle santé et au niveau du pôle roannais, à titre expérimental. Si l'expérience est positive, elle servira d'exemple pour l'ensembles des autres campus, chaque campus restant un cas particulier.

-> *DGS* : les statuts ont bien sûr été préparés en concertation avec le ministère et le rectorat. Le directeur de l'IUT a en effet autorité sur l'ensemble des personnels (art. L 713-2 du Code de l'Éducation)

-> *Directeur de l'IUT* : sur la question des directeurs adjoints ou chargés de mission, c'est naturellement quelque chose qui est présenté dans le conseil de l'IUT.

-> *Président* :

- concernant les vice-directions ou autre, c'est dans les prérogatives des élus de demander une information, la consultation du conseil n'est pas prévue en de tels cas ;

- concernant les avis sur les postes, il est certain que ceci entraîne une certaine complexité dans le fonctionnement car ceci crée des retards... mais c'est la loi. Pour fluidifier tout ceci on demande par courrier aux directeurs concernés de s'exprimer le plus possible en amont.

\* **FO ESR 42** réitère que pour les mandats des vice-directeurs auxquels il serait mis fin, il serait mieux qu'il y ait une consultation formelle du conseil, ce que n'interdit pas la réglementation.

\* **Autres questions FO ESR 42** : concernant la réorganisation en termes de postes remarquons qu'un service entier est constitué de non statutaires ; non seulement des contractuels mais aussi des apprentis. C'est tout de même étonnant et est-ce pérenne ?

-> *Président* :

- Sur la question des postes, le site roannais est un site relativement jeune. C'est un site qui s'est développé, notamment avec des formations en apprentissage. Les moyens de l'État ne viennent pas en amont, il faut justifier que ça fonctionne. Il y a deux campagnes d'emploi, statutaires et contractuels ; lorsque la période de transition sera passée, l'accent sera mis d'abord sur la campagne statutaire, même si bien sûr il faut aussi des postes contractuels.

- La nouvelle équipe qui succèdera à ~~après~~ la direction provisoire ne sera, en fait, opérationnelle qu'au mois d'octobre-novembre. C'est elle qui décidera de la stratégie développée qui permettra de justifier des postes titulaires.

-> *DGS* : la campagne d'emplois titulaires ne concorde pas avec ce qui est immédiatement nécessaire ; on ajustera ensuite.

\* **Votes : FO ESR 42 : abstention.** CGT FERC-SUP 42, SnpTES-UNSA : pour.

## 2. Réorganisation de l'IAE

-> *Président* : il faut peut-être présenter les projets concernant l'IAE et École d'économie ensemble. D'un côté on donne la possibilité à l'IAE de devenir un « vrai IAE », membre du réseau des IAE. Un des enjeux pour l'IAE de Saint-Etienne est de devenir une vraie « *business school* » publique. Et par ailleurs il y a création d'une École d'économie, qui

comptera donc au nombre des cinq écoles d'économie sur le territoire national, pour un nombre d'étudiants plus restreint.

- Concernant l'IAE, la séparation d'avec le département d'économie implique une évolution ; dont les axes stratégiques sont les suivants. 1. Développer la formation par et pour la recherche avec des modules de formation recherche qui vont être généralisés, y compris pour poursuivre plus facilement en doctorat. 2. Actualiser la carte des formations avec un recentrage sur la gestion. 3. Retravailler sur le processus organisationnel interne et développer des partenariats académiques. Ainsi, l'IAE sera intégré au réseau des IAE, ce qui facilitera une collaboration plus poussée avec l'IAE de Lyon III, en particulier au niveau master.

\* **Question FO ESR 42** : dans les statuts il est prévu qu'il y ait « deux représentants d'une organisation syndicale de salariés désignés respectivement par les deux organisations syndicales les plus représentatives », pourquoi limiter à deux organisations syndicales et ne pas prévoir un système de tour de rôle, comme au conseil d'administration de l'université ?

- > **Réponse du Président** : nous nous engageons à travailler à cette question avec les services juridiques.

[Remarque complémentaire FO ESR 42 : par exemple les nouveaux statuts IUT Roanne indiquent : « Deux représentants des organisations de salariés (CGT, CFDT, FO) à tour de rôle sont désignés personnellement par leur organisation. Le choix de son représentant par chaque organisation de salariés se fera par roulement -la première fois sur tirage au sort- entre les trois organisations les plus représentatives. »]

\* **Vote FO ESR 42** : abstention. CGT FERC-SUP 42, SNPTES-UNSA : pour.

### 3. Création de l'École d'économie

Création d'une nouvelle composante au sein de l'université pour regrouper l'ensemble des formations d'économie. Les statuts prévoient de donner à cette composante un statut de département, au même titre que ce qui existe déjà pour le département d'études politiques et territoriales. Cependant, le souhait est d'évoluer très rapidement vers un statut d'école interne à l'université. Le département d'économie regroupera 300 à 350 étudiants avec un effectif de 25 enseignants-chercheurs, 6 personnels administratifs, pour un budget de 160 000 € par an. Il sera regroupé avec le département d'études politiques et territoriales et les deux laboratoires GATE / Triangle, dans les bâtiments Michelet.

\* **Question FO ESR 42** : deux postes sont annoncés comme créés. De quelle nature sont ces postes ?

-> **Réponse** : un poste contractuel gestion cat. B, un poste contractuel C en mission RH.

-> **DGS** : il y aura un demi-poste de contractuel supplémentaire pour accompagner le développement du département d'études politiques et territoriales.

\* **Vote FO ESR 42** : abstention. CGT FERC-SUP 42, SNPTES-UNSA : pour.

### Informations diverses

### **Intrusion dans plusieurs cours à Tréfilerie le 24 novembre**

- \* **FO ESR 42** : une collègue nous a interpellé sur une intrusion de deux individus extérieurs dans un ses cours, le 24 novembre. Elle a signalé ceci dans le registre SST mais il n'y a eu aucun retour.
- > **Le président** répond à propos d'une intrusion qui a eu lieu dans un cours le même jour, en Faculté de Droit. Il est intervenu lui-même en compagnie de l'ingénieure SST, les agents de médiation étaient là aussi, la police a été appelée et est intervenue très rapidement.
- \* **FO ESR 42** : tant mieux pour cette intervention à propos du cours en Faculté de droit. Mais là il s'agit d'une intrusion en salle HR 8. Peut-être y a-t-il eu confusion. En tout cas l'intrusion en HR 8 n'a été suivie d'aucun retour bien que ce soit inscrit au registre SST.
- > **Le président** : on va regarder quelle est l'explication de ce dysfonctionnement.

### **Réorganisation des locaux de la DNUM**

Entre autres, les locaux sont actuellement sur deux étages et la salle de convivialité est au milieu d'un bureau de deux personnes.

#### **\* FO ESR 42 :**

- La réorganisation est fondée sur deux jours de télétravail prévus d'emblée pour tous ; or normalement le télétravail est le résultat de la demande des agents. Mais avec une réorganisation comme celle-ci, le télétravail serait en quelque sorte imposé.
- La future « salle de convivialité » sera une salle où l'on mange mais aussi une salle de travail. Ce n'est pas forcément bien du point de vue hygiène, voire conditions de travail.

#### **-> Réponses du directeur de la DNUM :**

- Sur télétravail c'est une demande des agents, mais on pourrait si besoin rapatrier tous les agents dans les locaux, il n'y a pas de suppression de mobilier et tous les postes de travail sont disponibles.
- Salle de convivialité : en effet ce serait mieux de séparer mais tout sera bien nettoyé comme il faut.

### **Création du CSA (remplaçant le comité technique et le CHSCT)**

- \* Le CSA (comité social d'administration) remplacera le comité technique et il comportera une formation spécialisée en HSCT.
- \* **FO ESR 42** : de manière générale, Force Ouvrière rappelle que nous condamnons cette évolution issue de la loi de transformation de la fonction publique. C'est la négation du rôle spécifique du CHSCT, dans lequel nous siégeons en ce moment. C'est de plus une surcharge pour les représentants des salariés que sont les élus à titre syndical dans les conseils, puisque les titulaires de la formation spécialisée HSCT seront forcément membres titulaires du CSA.

### **Dysfonctionnement d'un ascenseur au bâtiment R**

- \* Un agent s'est retrouvé bloqué dans un ascenseur avec un système d'alerte qui ne fonctionnait pas.
- > **Le Président** décide que l'ascenseur ne sera pas utilisé tant que le problème ne sera pas résolu. Si nécessité absolue de l'emprunter (handicapés), mise à disposition d'un téléphone GSM.
- \* FO ESR 42 approuve.

### **HSR4R (en français : « Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs »)**

- Présentation de toutes les démarches qui ont été faites par l'UJM pour obtenir le label « HSR4R », qui concerne les « bonnes pratiques » dans la recherche mais plus globalement la gestion « RH » des chercheurs.

\* **Pour FO ESR 42**, ceci fait partie du développement de l' « économie de la connaissance » dans le cadre de l'UE. La démarche initiée par la commission européenne ne fait aucune différence entre chercheurs du secteur privé et de la fonction publique, elle méconnaît complètement et délibérément l'existence de statuts et, sous couvert de soi-disant « bonnes pratiques », elle en vient en réalité contraindre la liberté de recherche et l'indépendance des chercheurs.

*Compléments FO ESR 42 :*

La stratégie HSR4R repose sur la « Charte européenne du chercheur » et le « Code de bonne conduite de recrutement des chercheurs » (que l'on pourra aisément trouver sur Internet).

La charte prévoit notamment qu'il y ait des **limites à « la liberté de pensée et d'expression » des chercheurs** ; citation, p. 16 de la charte : « *Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté [la liberté de pensée et d'expression] susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, [...] »*

On impose aussi ce faisant de très nombreuses « responsabilités » aux chercheurs, qui en réalité, devraient surtout être des experts en matière de connaissance de l'environnement de la recherche : ainsi, ils doivent « *avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement* », ils doivent « *demandeur toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche* », ils doivent « *informer leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds [...] lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé* », ils doivent « *être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail* », ils doivent « *être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes* », ils doivent « *prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information* », etc.

En réalité, la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (HSR4R), fondée sur la « charte » et le « code de bonne conduite », c'est surtout une stratégie contre les chercheurs, qui consiste à limiter la liberté des chercheurs et à reporter sur ceux-ci toutes les responsabilités, l'employeur, quel qu'il soit, n'en ayant... aucune.

###

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CT](#)

[CHSCT](#)

[Syndicat national](#)