



## **Comité technique de l'UJM du 25 mars 2021**

### **Notes de CR de vos élus FO**

Déclaration préalable FO ESR 42 .....	1
Plan de formation des personnels : pas une voix pour ! .....	3
Réseaux P.A.S. de la MGEN .....	3
Congés de formation professionnel, Bilan de compétences, Compte personnel de formation.....	3
Projet « Bienvenue en France » .....	3
Plan égalité femme/homme» .....	4
« Renforcer l'efficacité managériale » des enseignants-chercheurs .....	4
« Leadership au féminin » .....	4
Offre de formation de l'UJM (nouvelles maquettes).....	4
Note de FO ESR 42 sur la présentation de l'offre de formation en CT .....	4
Co-accréditations .....	5
Le BUT.....	5
Minima horaires (1500 H en licence, 800 H en master) .....	5
Vote de l'offre au niveau des composantes .....	5
PCA et demande par FO ESR 42 de masques FFP 2 pour les personnels au contact direct du public (notamment B.U.) .....	5
Information sur la nouvelle configuration des services administratifs de l'IAE.....	5

### **Déclaration préalable FO ESR 42**

Nous nous félicitons tout d'abord que ce CT puisse se tenir en présentiel, comme nous l'avions demandé.

Nous ne pouvons pas rappeler dans le cadre de ce comité technique tout notre cahier de revendications nationales et locales.

Il nous paraît cependant nécessaire de revenir sur les aspects les plus importants et qui demandent un règlement urgent :

- **les universités doivent rouvrir**, et pleinement rouvrir, tous les cours doivent pouvoir se tenir. Si l'on peut saluer le fait qu'à l'UJM beaucoup de cours ont repris, ce n'est encore pas pleinement satisfaisant. Tous les indicateurs, en particulier concernant le décrochage des étudiants (et y compris à l'UJM), notamment en 1<sup>e</sup> année, montrent que l'on ne peut accepter durablement ce que la section 22 du CNU nomme « liquidation des universités »<sup>1</sup> ;

- **la réforme de la formation des enseignants et des concours d'enseignement doit être retirée**. On va nous présenter lors de ce CT un schéma récapitulatif l' « offre de formation » de l'UJM ; Dans cette offre de formation, les masters MEEF sont construits en fonction de cette réforme,

---

<sup>1</sup> Note complémentaire : D'ores et déjà, les remontées de ParcoursSup montrent une augmentation très significative des demandes d'inscription en classes préparatoires aux grandes écoles. Et pour cause, dans ces classes, les cours ont eu lieu normalement durant toute cette année de pandémie. Pendant que, dans les universités, leurs camarades se retrouvaient cloîtrés dans leurs appartements avec des cours entièrement numériques, les étudiants de CPGE bénéficiaient de tous leurs enseignements, de manière tout à fait normale. Les futurs bacheliers l'ont bien compris et savent visiblement adapter leurs vœux ParcoursSup en conséquence.

alors que tous les collègues des INSPÉ et des universités la refusent, parce qu'elles contractualisent les étudiants MEEF, recule l'entrée dans la carrière d'un an, diminue les exigences disciplinaires. Nous y reviendrons mais ne serait-ce qu'à cause de ça, et quels que soient les efforts déployés par tous les collègues pour construire ces diplômes, nous ne pourrions que voter contre cette présentation de l'offre de formation ;

- **la LPR comme la loi de transformation de la fonction publique doivent être abrogées** ; outre qu'elles ont été menées contre la très grande majorité des organisations syndicales et des personnels concernés, elles n'ont d'autre but que de contractualiser la fonction publique, c'est-à-dire de contribuer à sa destruction ;

- par avance, **nous dénonçons aussi toute tentative de remise en cause des droits à congés des personnels BIATSS** de toutes catégories, comme ceci est annoncé ;

- de la loi de transformation de la fonction publique dérivent la **disparition des compétences des CAP et pour ce qui nous concerne CPE en matière de promotions ou de mutations ainsi que les LDG**. C'est enlever tout contrôle aux organisations syndicales, c'est ôter aux personnels toute possibilité de faire valoir leurs droits, c'est laisser s'instaurer le règne de l'arbitraire, c'est inacceptable.

**En ce qui concerne plus particulièrement l'UJM**, certains aspects sont liés à ce qui vient d'être évoqué. **Nous ne pouvons cependant ignorer que nous sommes en période électorale, en période de transition, que des décisions seront à prendre par la prochaine équipe**. Or il semble que cette période soit mise à profit pour au contraire avancer à marche forcée dans certains domaines :

- **concernant le RFISEEP et les primes** : nous demandons qu'au minimum les IFSE socles soient au niveau de ceux des universités environnantes ; nous rappelons notre opposition aux pseudo-critères choisis pour les attributions de l'IFSE, nous rappelons notre demande de correspondance entre les grades et les groupes de fonctions et nous escomptons bien qu'il sera possible de discuter de ceci avec la nouvelle présidence ;

- **concernant les LDG à l'UJM**, nous exprimons notre totale opposition à la mise en place de pseudo « experts » qui auraient à se prononcer sur les promotions de leurs collègues ; « experts » qui seraient de surcroît liés aux choix de l'administration par leur adhésion aux LDG et une « charte de déontologie » qui en réalité les lierait aux décisions prises, sans qu'ils puissent vraiment, même au cas où il leur en viendrait l'idée, défendre les collègues.

**Nous demandons que toute décision à ce sujet soit suspendue dans l'attente de l'élection du nouveau C.A.** et de la mise en place de la nouvelle présidence. Nous demandons qu'à titre transitoire les anciens élus en CPE conservent leur mandat. **Nous demandons par avance que les prérogatives actuellement exercées par les CPE soient assurées à l'avenir par des « CCPE »** (commissions consultatives paritaires d'établissement), comme plusieurs universités le prévoient déjà, où les représentants des personnels seraient non pas liés à l'administration par des procédures de recrutement spécifiques et arbitraires mais mandatés librement par les syndicats représentatifs au CT ou élus par tous les personnels concernés, comme c'était le cas pour les CPE. C'est tout à fait possible réglementairement ;

- concernant la **situation des filières roannaises hors IUT** : cette situation, comme nous l'avons déjà indiqué dans plusieurs de nos communiqués, est particulièrement intenable et difficile à gérer, en particulier dans les relations avec la FST. Or pendant ce temps-là des décisions sont prises qui ne font qu'empirer cette situation : **ainsi refuse-t-on de payer des heures de collègues enseignant dans ces filières pour des motifs qui n'ont aucune base réglementaire** ;

- concernant la **réduction des inégalités hommes/femmes** et la réduction des inégalités tout court, dont nous reparlerons aussi tout à l'heure : nous demandons la **réévaluation au minimum au niveau du SMIC**, de toutes les grilles des agents de catégorie C qui commencent au-dessous du SMIC (majoritairement des femmes) ; nous demandons que **tous les temps partiels subis (majoritairement par des femmes) disparaissent** ; qu'il soit proposé des temps complets à tous ceux qui le souhaitent ;

- nous demandons enfin que les réglementations existantes soient respectées : en particulier en matière de droit syndical, en ce qui concerne les **droits à congés des enseignants et enseignants-chercheurs** ; en ce qui concerne la **réévaluation triennale des rémunérations des contractuels**, y compris enseignants.

Beaucoup de sujets seraient à aborder mais ils ne peuvent être réglés ainsi, sans aucun échange, sans aucune négociation, à la faveur d'une longue transition. Certains parlent de « dialogue social », nous parlons de liberté syndicale ; quoi qu'il en soit et quel que soit le point de vue, ceci n'existe pas en ce moment à l'UJM et c'est au détriment des droits des personnels.

## **Plan de formation des personnels : pas une voix pour !**

FO ESR 42 tient à disposition le document remis au CT.

Questions FO ESR 42 sur :

### **Réseaux P.A.S. de la MGEN**

- FO ESR 42 : dans la rubrique "Favoriser la qualité de vie au travail" (p. 14), il est question de l'activation des "Réseaux P.A.S. de la MGEN" : les espaces d'accueil et d'écoute avec un psychologue du travail sont-ils (enfin) mis en place ? Selon des retours de collègues qui en ont vraiment besoin, on leur a dit que c'est en attente depuis le mois de décembre et que ce n'est pas encore activable. Or les collègues ont besoin de ces trois rendez-vous annuels gratuits annoncés depuis plusieurs mois, en particulier en ce moment.

*-> Réponse de la DRH : le plan est effectif selon la DRH. Il y a eu des retours de la MGEN sur le fait que certains collègues ont eu accès au réseau PAS. Comme c'est anonyme on ne peut pas aller plus loin.*

*L'administrateur provisoire propose que la possibilité d'avoir accès au réseau PAS soit rappelé dans la prochaine Lettre Covid. M. Alvarez de la DRH ajoute qu'il ne faut pas hésiter à s'adresser au service RH, qui est là pour ça.*

### **Congés de formation professionnel, Bilan de compétences, Compte personnel de formation**

Dans la rubrique « Accompagner les parcours professionnels" (p. 7), plusieurs retours de collègues selon lesquels les informations de la DRH ne sont pas claires ou insuffisantes.

- Concernant tout d'abord le **Congé de Formation Professionnelle** : comment les personnels en sont informés ?

- Concernant le **bilan de Compétences** : comment se fait la prise en charge du bilan de compétences pour l'agent ?

- Mobilisation du **Compte Personnel de Formation (CPF)** : Comment les personnels sont-ils renseignés à ce sujet ? À quelle hauteur est-il mobilisable et comment ? Est-il possible de le monétiser (comme par ex dans le privé ?).

*-> Réponses de la DRH :*

*- Bilan de Compétences : l'accompagnement est individualisé, nous recevons l'agent. Le coût de la prise en charge du bilan de compétences est pris en charge par l'établissement et l'agent choisit lui-même la procédure.*

*- CPF : il avait été prévu une prise en charge plafonnée à hauteur de 1500 euros, dans ce cadre c'est prévu. Le CPF N'est pas monétisable au sein de la fonction publique. Le service est à la disposition des agents.*

Remarques FO ESR 42 sur :

### **Projet « Bienvenue en France »**

M. l'administrateur provisoire indique que les dotations affectées ont permis à des collègues enseignants de se former en langues.

FO ESR 42 : très bien si ceci a permis à des collègues enseignants de se former en langues mais il ne faut pas oublier le revers de la médaille car c'est ce même projet qui a entraîné la **multiplication par 15 des frais d'inscription des étudiants étrangers hors UE.**

### **Plan égalité femme/homme»**

FO ESR 42 s'étonne que certaines formations soient présentées comme **obligatoires** : encore une fois, sauf formations dans le cadre du stage de fonctionnaire ou relatives à la santé et à la sécurité, il ne peut y avoir de formations obligatoires. Concernant la mise en œuvre d'une égalité réelle, nous ne pouvons que réitérer nos remarques concernant notamment les rémunérations en-dessous du SMIC ou la nécessité de faire disparaître les temps partiels subis (voir déclaration préalable).

-> *Il est convenu que les formations proposées ne sont pas obligatoires.*

### **« Renforcer l'efficacité managériale » des enseignants-chercheurs**

Il est indiqué dans le plan : « ce parcours a pour vocation d'être élargi aux Enseignants-Chercheurs et aux enseignants qui assurent des activités d'encadrement (Directeurs de Composante, Directeurs de Laboratoire, Chefs de Département). »

- FO ESR 42 : Nous ne sommes évidemment pas pour ceci, ça ne relève pas des missions ou des obligations statutaires des enseignants-chercheurs, et ceci risque de paver la voie à une évolution dangereuse de la profession d'enseignant-chercheur.

### **« Leadership au féminin »**

\* Il est prévu dans le cadre du « renforcement de l'efficacité managériale » l'organisation d'une conférence sur « Le leadership au féminin » : pour FO ESR 42, c'est assez malvenu en termes de non discrimination ou de non sexisme, on pourrait éviter ce genre de formulation.

-> *Réponse du service RH : Elle est « genrée à dessein », sa définition a été faite par un groupe de femmes.*

### **\* Vote sur l'ensemble du Plan de formation :**

Les élus FO ESR 42 ont voté contre (CGT FERC-SUP 42 : contre ; SNPTES : abstention). Il n'y a donc aucune voix pour ce plan !

Commentaire FO ESR 42 : plutôt que de vouloir plaquer des formules passe-partout ou mots d'ordres ou inspirés par des recettes idéologiques éculées en provenance du secteur privé, il vaudrait mieux s'attacher à identifier les demandes concrètes des personnels en terme de formation.

### **Offre de formation de l'UJM (nouvelles maquettes)**

FO ESR 42 tient à disposition le document très complet et clair récapitulant cette offre de formation. Présentation par M. L'administrateur provisoire. Dans le contexte du site stéphano-lyonnais [échec de l'IDEX et de la fusion] et des problèmes liés le ministère a décidé de décaler d'un an le processus. Mais le travail doit être fait pour le 31 mars !

Parmi les faits marquants, il est à noter qu'il n'y a pas eu de la part de l'HCERES d'incitation forte à la co-accréditation, comme ceci avait été le cas la dernière fois.

Il n'est pas prévu habituellement à l'UJM que l'offre de formation soit présentée en CT. Cependant, compte tenu de la situation, il a été décidé par M. l'administrateur provisoire de présenter cette offre, d'autant que ceci se fait régulièrement dans d'autres universités.

### **Note de FO ESR 42 sur la présentation de l'offre de formation en CT**

Après divers échanges, il a été convenu que l'offre ne serait pas soumise au vote du comité technique. L'offre de formation en elle-même ne relève pas *stricto sensu* du comité technique,

même si, par certains aspects, elle peut avoir des conséquences sur les conditions de travail des personnels, qu'ils soient BIATSS (on pense en particulier aux scolarités) ou enseignants.

FO ESR 42 a ainsi appris depuis ce CT que **des enseignants de langues n'avaient pas été contactés alors que la création de plusieurs nouveaux parcours impliquent leur intervention, ce qui signifierait une lourde surcharge de travail pour eux.**

FO ESR 42 souhaite donc que la présentation de l'offre de formation soit faite aussi en CT à l'avenir.

## Remarques et questions FO ESR 42

### Co-accréditations

- FO ESR 42 se félicite qu'il n'y ait plus de co-accréditations forcées.

### Le BUT

- FO ESR 42 : comme pour le MEEF, quels que soient les efforts des collègues, on ne peut que faire la remarque qu'il s'agit d'une remise en cause des DUT. Le bachelor universitaire de technologie (BUT) est destiné non à remplacer mais à faire disparaître le DUT. Sa mise en place entraîne une baisse de 25 % du volume horaire annuel, la perte de tout caractère national en raison d'une part d'adaptation locale pouvant aller jusqu'au tiers du volume d'enseignement, de la fixation pour les mêmes filières de coefficients différents selon les IUT, d'une évaluation par « compétences », d'une part accrue de stages en entreprises et d'intervenants extérieurs dans la formation (ce qui veut dire aussi un travail accru de coordination pour les collègues), de la marginalisation des CPN et CCN, enfin de la perte de toute reconnaissance de la qualification dans les conventions collectives (accordée au DUT, non au BUT). Il s'agit donc de la mise en place de diplômes locaux, ce qui est aux antipodes de ce qu'est encore le DUT, diplôme national qualifiant reconnu dans les conventions collectives.

### Minima horaires (1500 H en licence, 800 H en master)

- FO ESR 42 demande qu'il soit bien garanti que les différents cursus (ou formations) bénéficient au minimum des volumes horaires prévus dans diverses réglementations, à savoir pour les licences 1500 H de formation étudiants et pour les masters 800 H. On songe en particulier aux masters MEEF, par ex. en Arts plastiques où l'on est loin des 800H, y compris une fois les heures INSPÉ incluses, ceci alors même que c'est l'un des fleurons de la formation universitaire à Saint-Étienne.

-> *Il n'est pas fait de réponse claire à cette demande.*

### Vote de l'offre au niveau des composantes

- FO ESR 42 : même si, compte tenu de la situation, il n'y a pas eu de CFVU, CAC et CA, ceci a-t-il été voté dans chaque conseil d'UFR ou composante, pour ce qui les concernait respectivement ?

-> *Réponse : dans le cadre du processus de production de l'offre de formation, ce sont les responsables des diplômes qui sont à la manœuvre ; vraisemblablement les masters ont été présentés dans les conseils d'UFR.*

### PCA et demande par FO ESR 42 de masques FFP 2 pour les personnels au contact direct du public (notamment B.U.)

-> *Refus du DGS refuse au motif que ce n'est pas dans les recommandations adressées.*

Commentaire FO ESR 42 : ce n'est pas dans les recommandations mais ce n'est pas non plus interdit. Nous réitérerons donc notre demande. Nous rappelons que les masques FFP2 sont les seuls à être reconnus dans le Code du Travail comme protégeant efficacement contre les particules de la taille d'un virus.

### Information sur la nouvelle configuration des services administratifs de l'IAE.

FO ESR 42 tient à disposition le document remis au CT.

Présentation par la nouvelle R.A. de l'IAE, qui indique entre autres qu'il y a des problèmes concernant la technicité de certaines tâches, par ex. pour le logiciel Apogée, qui concerne les notes et engage donc les responsabilités de collègues [NLDR : on pourrait ajouter le logiciel « OSE » qui traite du service des enseignants]. Il y avait 6 personnes absentes au services Scolarité en septembre, il y a des surcharges structurelles de travail, des situations de mal-être au travail, la médecine de prévention a été alertée.

L'objectif est de partager les « bonnes pratiques », d'avoir des personnes référentes qui puissent aider les autres, de mieux répartir les tâches.

FO ESR 42 a formulé les remarques suivantes :

- Il n'a pas été présenté même d'esquisse de la réorganisation ; on verra donc ce qu'il en sera plus tard.

- Concernant le constat de l'importante mobilité de personnels administratifs : comme chacun le sait, ceci traduit des difficultés de fonctionnement et une dégradation des conditions de travail, on espère donc que ce qui sera proposé permettra de rétablir des conditions de travail correctes.

- Organisation qualifiée de « cloisonnée » dans le Powerpoint présenté : peut-être que l'on peut voir les choses ainsi mais ceci résulte souvent de différences entre disciplines, qui ont leurs raisons d'être.

  - > *Réponse de la R.A. : oui, en effet, il ne s'agit pas de mettre en cause des aspects pédagogiques mais, sur des aspects techniques, il pourrait y avoir des partages plus efficaces.*

- Par ailleurs la question de Roanne a été évoquée : il faudra donc la traiter spécifiquement et nous demandons qu'il y soit prêté une grande attention.

  - > *Réponse de la R.A. : oui, bien sûr mais le responsable de la licence de Roanne participe aux Codir. et ceci devrait aussi se faire dans le cadre d'un règlement plus large et ne peut être traité au niveau de la seule administration de l'IAE.*