



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 18 octobre 2021

Notes de CR de vos élus FO

« Prise en charge » du congé paternité des enseignants et des enseignants-chercheurs	1
Rapport social unique	3
Mise en place de Moodle	4
Règlement intérieur du collège de déontologie.....	4
CRCT et décharges second degré 2022 – 2023	5
CRCT	5
Décharges second degré	5
Nouvelle configuration du Service Informatique Documentaire du SCD	5
Questions diverses : parkings, services des enseignants, heures CM avec coefficient réducteur	5
Parkings	5
Services des enseignants.....	6
Heures CM avec coefficient réducteur.....	6

« Prise en charge » du congé paternité des enseignants et des enseignants-chercheurs

Un décret du 30 juin 2021, entré en vigueur au 1^{er} juillet dernier, a allongé la durée du congé de paternité pour tous les salariés de la fonction publique de l'État. L'UJM propose donc de rectifier un document qui portait spécifiquement sur les congés de paternité.

* FO ESR 42 trouve tout d'abord que l'intitulé du document est trompeur : il ne s'agit pas d'une « prise en charge », mais bien d'une prise en compte du droit à congé des enseignants et EC, concernant ici le congé paternité et le congé de naissance.

* Mais surtout FO ESR 42 se demande pourquoi sont mises en place des décisions particulières à propos des congés de naissance et de paternité. Le fait que les obligations de service soient « réputées faites » (comme il est indiqué dans le document) ne concerne pas que les seuls congés de paternité. **Ces congés relèvent en effet comme tous les autres congés des enseignants de la circulaire du 30 avril 2012. Il suffirait donc d'appliquer celle-ci dans sa totalité, ce qui n'est malheureusement pas le cas à l'UJM, comme le montrent plusieurs exemples.**

En effet la circulaire présente deux modes de calcul des congés : soit de manière calendaire, jour par jour (méthode dite « du tableau de service »), soit au prorata (proratas fixés dans la circulaire, donc nul besoin comme ici de calculer des prorata avec des coefficients multiplicateurs spécifiques). Et elle ajoute, pour en reprendre la signification, que c'est la solution la plus favorable pour l'enseignant ou EC qui doit être choisie (entre le calcul calendaire ou « du tableau de service » d'une part, le calcul au prorata d'autre part).

Nous demandons donc simplement le respect de cette circulaire, de manière générale, y compris pour les congés de naissance et de paternité.

En outre il faut que ces congés soient bien reconnus, et en effet que ceci s'applique « quelle que soit la période pendant laquelle le congé est accordé » comme il est dit dans le document (qui suit de ce point de vue la circulaire de 2012). Il doit donc y avoir un congé accordé même si le service statutaire a déjà été fait, et en ce cas en prenant en compte les heures complémentaires prévues, telles que rentrées dans les services prévisionnels dès le début d'année (d'où l'importance d'ailleurs de déposer ces services prévisionnels au plus tôt).

Un débat s'engage sur l'utilisation ou non de ce document. Pour résumer :

* Pour la présidence, le DGS, le DRH :

- Importance du congé paternité dans le cadre de l'évolution sociale, c'est un tournant important que le droit accordé aux pères à l'occasion des naissances.
- Il a été prévu en C.A., après la circulaire de 2012, que les congés soient décomptés proportionnellement et ce document concernant les congés paternités dérive de cette décision. Les actes du C.A. ont été validés par le rectorat, cette décision est donc valable.
- Au moment du vote du CA, le décompte proportionnel « était le système qui apparaissait le plus avantageux pour l'enseignant » ; « ça a été acté par le C.A. » ; c'est un « parti pris » dans le décompte du congé paternité.
- Réviser l'ensemble des congés dans l'établissement va être très complexe, va « générer un brouhaha ». Et de plus les collègues en congé, notamment en congé maladie, ne sont pas toujours facilement joignables, ça risque d'être difficile pour faire valoir leurs droits.

* Pour FO ESR 42 :

- Concernant l'importance du congé de paternité et le fait que les collègues doivent s'en saisir, nous partageons l'avis de la présidence. Mais il n'y a nul besoin de faire un document de décompte spécifique pour les congés de paternité pour que cette importance soit reconnue. Il suffirait de diffuser à tous les enseignants une information sur le décret du 30 juin 2021 et les durées de congé nouvelles qu'il garantit.

- **Il y a un droit défini au niveau national, c'est celui fixé dans la circulaire nationale du 30 avril. Il ne peut pas y avoir de « droit d'établissement ».**

[Note complémentaire FO ESR 42 sur la soi-disant régularité de la décision prise en C.A : d'une part, le « contrôle de légalité » exercé par les rectorats est souvent purement formel. D'autre part, dans ce cas, pourquoi arrive-t-il que des décisions d'université, pourtant contrôlées par les rectorats, soient cassées par des tribunaux administratifs ?]

- Dans l'état ce tableau spécifique aux congés paternité prive les collègues qui seront concernés de la possibilité de voir leurs congés décomptés de manière calendaire, comme le prévoit la circulaire. **C'est donc une réduction des droits des collègues.** On ne prétend pas que le décompte calendaire soit toujours le plus avantageux mais le calcul au prorata ne l'est pas toujours non plus et justement, la circulaire, qui prend en compte la réalité des différentes situations possibles, prévoit de prendre en compte le système le plus favorable pour le collègue. Ce peut être le système au prorata mais ce peut être aussi le système calendaire.

Un exemple précis : si la naissance advient pendant les semaines d'enseignement, votre système prévoit pour un PRAG/PRCE un décompte global de 45 H ETD en cas de naissance unique, ceci correspondant aux 25 Jours du congé de paternité. Or, comme l'a rappelé Mme Normand de la CGT-FERC SUP, un PRAG/PRCE fait couramment 20H ou plus. Avec votre système, c'est donc environ **2 semaines** de cours qui peuvent être prises pour les congés. On est donc loin des **25 jours** qui devraient pouvoir être pris pour un tel congé. Auxquels

doivent de plus être ajoutés les 3 jours pour « congé de naissance » et qui suivent immédiatement la naissance.

- C'est malheureusement révélateur de la manière dont est appliquée la circulaire nationale du 30 avril 2012 à l'UJM. Ceci concerne tous les droits à congés, pas seulement le droit à congé paternité.

Nous rappelons donc notre demande que tous les droits à congés des enseignants et EC soient bien pris en compte en fonction de la circulaire du 30 avril 2012.

* **Vote FOESR 42** : contre. (CGT-Ferc Sup : contre. SNPTES : abstention).

Commentaire : le moins que l'on puisse dire, c'est que ce document n'emporte pas l'adhésion des organisations syndicales représentant les personnels !

Rapport social unique

Ce rapport social unique est mis en œuvre par application du décret 2020-1493 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique. Il regroupe tous les anciens rapports. Il vient donc remplacer l'ancien « bilan social » mais aussi les rapports sur handicap, sur la formation, etc., qui faisaient jusque-là l'objet de rapports séparés.

* FO ESR 42 : il est regrettable que les données disponibles dans l'ancien « Bilan social » soient escamotées dans le « rapport social unique » (RSU) qui nous est ici présenté. Pour rappel, le bilan social de 2019 représentait **55 pages, avec de nombreux graphiques et tableaux chiffrés**, qui avaient été demandés par les organisations syndicales en CT et dont la présentation avait été progressivement améliorée, raison pour laquelle nous adressions chaque année des félicitations à propos de la présentation de ce bilan social.

Or le **RSU présenté ici fait 14 pages ! Et il a non seulement maigri quantitativement mais aussi qualitativement** : on n'y trouve que deux tableaux chiffrés ; il n'y a même pas de tableau sur les effectifs des personnels BIATSS ; les données sont présentées sous forme de pourcentages au fil d'analyses très vagues et partielles, qui relèvent plus de l'auto-satisfaction que de l'information objective (par exemple, la formule « une politique contractuelle bienveillante »), voire de la désinformation (puisque le passage en CDI de contractuels ayant trois ans d'ancienneté ne concerne qu'une partie des contractuels, les non enseignants, et n'a de plus pas toujours été appliqué).

Il est maintenant impossible d'analyser sérieusement l'état de l'emploi à l'UJM (par exemple combien de contractuels, combien de CDD, de CDI, dans quelles filières...) et son évolution, et l'on enlève ainsi aux organisations syndicales la possibilité de contrôler et de transmettre des données objectives à leurs mandants.

En conséquence FO ESR 42 votera donc contre ce RSU et demande une restitution de l'état de l'emploi à l'UJM qui soit plus substantielle.

Remarque : il apparaît que des données ont été transmises à côté dans un tableur Excel mais que la transmission n'a pas toujours marché. En conséquence, voulant bien convenir qu'il a pu y avoir des problèmes de transmission, n'ayant pas eu ce tableau de données et en attendant de le recevoir, FO ESR 42 a décidé de s'abstenir.

Complément : dans une intervention ultérieure, M. le DRH convient qu'en effet la CDIisation au bout de 3 ans n'est pas automatique ; dans certains cas, après avis du N+1 et entretien, il est choisi de ne pas prolonger ou renouveler le CDD.

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

Mise en place de Moodle

* **FO ESR 42** : Une motion a déjà été lue en CHSCT à propos de cette mise en place et un vote contre la mise en place à marche forcée de Moodle a été prononcé à l'issue de cette lecture. Comme les représentants FO ESR l'ont déjà signalé dans cette instance, le problème est simple : il a été décrété il y a longtemps le passage de « Claroline Connect » à « Moodle » sans aucune consultation préalable des instances représentatives des personnels. Maintenant, après plus d'un an de discussions diverses dont nous n'étions pas avertis, on nous demande d'entériner ce passage à une nouvelle plateforme informatique. On peut comprendre que certains collègues souhaitent une plate-forme plus performante. Mais on ne peut pas ignorer que beaucoup de collègues se trouvent désarmés face à cette brusque transition, qui succède de peu à la transition de « Claroline » à « Claroline Connect ».

Que « Claroline Connect » soit obsolète et ne soit plus mis à jour n'empêche pas beaucoup de collègues d'y trouver leur compte, pour l'usage pédagogique qu'ils ont à en faire avec leurs étudiants, et il ne revient pas aux services informatiques ni même aux « référents informatiques » de restreindre de la liberté pédagogique des collègues. **Nous réitérons donc notre demande que « Claroline » et « Claroline Connect » soient maintenues en fonctionnement sur la plate-forme.**

* **Les responsables du projet** ont précisé que cette année on est sur la base du volontariat. Les gens doivent pouvoir se former. À savoir : les ressources sur « Claroline Connect » peuvent être basculées automatiquement. La date de clôture de « Claroline Connect » n'est pas fixée.

* **Président** :

- On essaie d'avoir le calendrier le plus vaste possible pour avoir une date de fermeture plus « souple » et une transition douce. La DNUM s'investit pour que tout le travail fait antérieurement sur Claroline.
- Le maintien de Claroline et Claroline Connect *sine die* n'est pas possible pour des raisons techniques.

* **Vote FOESR 42** : Contre (comme au CHSCT) (CGT-FERC SUP 42 : contre. SNPTES : pour).

Règlement intérieur du collège de déontologie

Il s'agit de la mise en place d'un « collège de déontologie » pour traiter ce que la loi assigne au « référent déontologie » et au « référent alerte » dans la fonction publique.

* Pour FO ESR 42,

- sur la forme :

- rien n'oblige à la mise en place d'un collège de déontologie », la loi ne prévoyant qu'un « référent déontologie » d'une part, un « référent alerte » d'autre part.
- on soumet aujourd'hui aux organisations syndicales un projet de règlement intérieur d'un « collège de déontologie » pour la création duquel leur avis n'a pas été sollicité ! Il faut en effet rappeler que lors du comité technique du 23 juin ce point a été présenté seulement « pour information », et de plus il s'agissait alors d'une « commission de déontologie ».

- sur le fond :

- On mélange un peu les genres, le rôle du « référent déontologue » n'est tout de même pas le même que celui du « référent alerte », il risque d'y avoir confusion ;

- de manière générale, **FO ESR n'est pas pour les instances multiples de contrôle, en particulier en ce qui concerne le travail des enseignants-chercheurs**, pour lesquels les principes d'indépendance et du seul jugement par les pairs doivent absolument être respectés ;
- la récente présentation au CNESER d'un décret créant un nouveau « référent », celui à l' « intégrité scientifique », va aussi dans le sens d'un contrôle croissant de l'activité des enseignants-chercheurs et chercheurs, c'est pourquoi FO a voté « contre ». Ajoutons qu'il faudra donc créer ce nouveau « référent » à côté de la commission « déontologie » ;
- enfin, **il y a risque là encore de créer une sorte de droit par établissement**, chacun ayant sa propre définition de ce qu'est la « déontologie » ou de ce qu'il convient de prendre en compte parmi les « alertes » faites. L'expression de « jurisprudence interne » employée dans la présentation confirme cette analyse.

Pour toutes ces raisons, FO ESR 42 votera donc contre ce règlement intérieur.

* Le président précise que pour lui il s'agit d'établir des règles précises, que les interventions ne soient pas le fait du prince. FO ESR 42 ne peut que souhaiter que ce soit bien le cas.

* **Vote FOESR 42** : contre.

CRCT et décharges second degré 2022 – 2023

CRCT

De 2015 à 2020-21 ont été proposés 10 CRCT. Le complément accordé par le ministère en 2021-22 a permis d'en proposer 14, qui ont tous été attribués, ce qui montre qu'il y a des nécessités en la matière. FO ESR 42 regrette qu'en 2022-23 on en revienne à 10 CRCT.

-> L'an dernier le ministère avait fléchi des CRCT en plus en direction des SHS. On est régulés par rapport aux moyens dont nous disposons.

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

Décharges second degré

Ces décharges permettent à des enseignants PRAG/PRCE de faire leur thèse. Chaque année, une décharge est proposée. Elle n'est pas toujours utilisée (comme ceci a été le cas en 2021-22). Une décharge est proposée pour 2022-23.

* **Vote** FO ESR 42 : pour.

Nouvelle configuration du Service Informatique Documentaire du SCD

Ce point était simplement présenté « pour information ».

Nous tenons à disposition le document présenté.

Questions diverses : parkings, services des enseignants, heures CM avec coefficient réducteur

Parkings

- En question diverses, FO ESR 42, après avoir salué le fait que des places de parking sont mises à disposition des enseignants (à Centre Deux) a appelé l'attention sur plusieurs problèmes :

- des BIATSS du site Tréfilerie n'ont toujours pas de solution pour se garer, alors qu'ils en avaient une avant ; c'est vrai en particulier pour des nécessités ponctuelles (soulignées aussi par SNPTES) ;
-> Réponse : c'est géré au niveau de chacune des composantes. Faire remonter les éventuels problèmes qui resteraient.
- À Tréfilerie des collègues enseignants qui avaient accès au parking de Papin avant les travaux se retrouvent depuis à ne plus pouvoir y accéder.
- À Carnot de la même manière des collègues enseignants qui avaient accès au parking se le voient refuser depuis la rentrée.
-> Réponse : à Carnot il y a deux parkings. Le parking le plus proche des lieux d'enseignement est en effet réservé aux vacataires à partir d'une certaine heure. Mais l'autre parking n'est pas loin.

Services des enseignants

- FO ESR 42 se félicite du fait que les services prévisionnels soient saisis peu de temps après le début de l'année (même si ce devrait être plus proche encore de la rentrée, mais nous sommes très conscients de l'important travail fourni par les services concernés).
Cependant, il reste un problème d'homogénéisation : en effet, dans une composante au moins, on indique aux enseignants que c'est la composante qui saisira leur service en débit d'année et qu'ensuite eux-mêmes devront remplir leur service semaine après semaine.
D'une part, c'est ne pas tenir compte du fait que des collègues interviennent dans plusieurs composantes et que parfois ils sont les seuls à connaître quelle est la composition de leur service ; il vaut donc mieux qu'ils remplissent eux-mêmes leurs services, qui peuvent relever de plusieurs composantes (qui de toute façon doivent valider derrière, il y a bien un contrôle). En revanche ils ne doivent pas se retrouver astreints à compléter semaine après semaine leur service (qui a priori n'a aucune raison d'évoluer).

Heures CM avec coefficient réducteur

- À TSE, il a été décidé que des cours de moins de 7 étudiants seraient effectués en « distanciels » et que dans ces cas-là un coefficient réducteur serait appliqué aux heures prévues (des heures CM). **Pour FO ESR 42, aucune raison que des réductions soient appliquées aux heures prévues dans les maquettes.**
-> Le président a demandé des précisions écrites à ce sujet.