



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

CT de l'UJM du 4 mai 2022 – Notes de CR

Ajustements du RIFSEEP : accélération du rythme d'augmentation pour B et C + fonctions informatiques plus largement reconnues	1
Campagne d'emplois des contractuels + chaires de professeurs juniors + demande d'ouverture d'une négociation pour grille des contractuels	2
Repyramidage des ITRF	3
Questions diverses	3
CAC : surcharges des élus EC pour les dossiers de promotions et de primes	3
Manufacture : <i>learning center</i> avec seulement un moniteur étudiant à l'ouverture	4

Ajustements du RIFSEEP : accélération du rythme d'augmentation pour B et C + fonctions informatiques plus largement reconnues

- **Présentation par M. le DGS** : notifications individuelles en février-mars, des remarques nous ont été communiquées ou des recours nous ont été adressés. La présidence a demandé à la DGS d'engager un travail avec tous. Pour essayer de proposer des éléments d'ajustement et améliorer le dispositif tel que proposé au C.A. de décembre 2021. Ceci dans un cadre économique et financier difficile.

* FO ESR 42 :

- Tout d'abord **nous nous félicitons qu'une demande que nous portons depuis très longtemps, à savoir l'élargissement de la modulation du GF « informatique » à tous ceux qui ont des fonctions informatiques, au delà donc de la DNUM.** C'est la réparation d'une injustice qui était en place depuis bien trop longtemps à l'UJM et qui avait même été entérinée dans la réglementation intérieure par un vote en CA !

Pour rappel : FO ESR 42 avait en particulier porté cette revendication lors d'une entrevue d'une délégation de personnels avec M ; le DRH et Mme la directrice du SCD : voir [ici](#))

- **Concernant l'accélération du rythme de la revalorisation : nous regrettons que soient laissées de côté les catégories A,** seules les catégories B et C étant concernées : or la perte de pouvoir d'achat, elle concerne tout le monde, nous aurions donc nettement préféré une accélération pour tous.

- **Concernant les infirmières,** où il y a une hausse supplémentaire : s'il y a bien en réalité un gain ici dans la cadre de l'UJM, ce qui est déjà ça, on est très en-deçà de ce qui est prévu pour les mêmes corps et les mêmes fonctions lorsqu'elles sont exercées en dehors de l'université : en effet avec une IFSE pour inf. cl. normale de 4442 euros, en très en dessous des 4750 euros que le ministère de l'Éducation nationale fixait comme minimum il y a déjà un an, au printemps 2021.

- Concernant le RIFSEEP lui-même, nous rappelons que nous ne sommes toujours pas d'accord avec la mise en place de différents groupes de fonctions telle qu'elle est faite : nous rappelons que nous demandons la correspondance grade/groupe de fonctions, ou bien la non utilisation du ou des groupes de fonctions inférieurs. Comme nous le montrent les retours du terrain, les collègues ne comprennent pas pourquoi ils sont classés dans les groupes de fonction inférieurs.

- Nous rappelons aussi que **tous les personnels de la filière AENES et de l'assistance sociale continuent à perdre énormément** (de 20 à 25 % par mois, soit des milliers d'euros par an) par rapport à ce que leurs homologues qui sont en fonction hors de l'université perçoivent comme primes.

- Enfin nous rappelons que toutes les primes du monde ne compenseront pas la perte de pouvoir d'achat : ce que nous demandons c'est le **rattrapage de la perte du pouvoir d'achat donc l'augmentation du point d'indice (22,3 % de perdus depuis 2000... au 1^{er} janvier 2022, ceci avec une augmentation annoncée de plus de 5 % pour 2022).**

-> M. le Président : les problèmes budgétaires sont là aussi, maintenant d'autant que les charges concernant l'énergie sont en hausse très forte, nous avons donc des inquiétudes.

De plus problème de groupement d'achat Lyon I/Saint-Étienne pour acheter de l'électricité, or le prestataire s'est vu retirer son agrément, on a donc basculé dans le « marché de secours », dont le coût nous pénalise énormément.

* **Votes : Abstention : FO ESR 42.** Pour : CGT FERC-SUP 42, SNPTES.

Campagne d'emplois des contractuels + chaires de professeurs juniors + demande d'ouverture d'une négociation pour grille des contractuels

- Présentation du tableau des demandes d'emplois : 57 maintiens, 31 créations.
(FO ESR 42 tient le tableau à la disposition de tous).

* **FO ESR 42 :**

- Il y a de plus en plus d'emplois contractuels, alors qu'il devrait y avoir des postes de titulaires.

- **Dans ce tableau n'apparaissent pas les CPJ (chaires de professeur junior)**, où sont-elles ?

FO ESR 42 a en effet découvert sur le site de l'université que trois chaires de professeur junior étaient proposées au concours cette année. (Voir ici :

<https://www.univ-st-etienne.fr/fr/direction-des-ressources-humaines/recrutement-et-concours/chaires-juniors.html>)

Nous sommes extrêmement étonnés : en effet, ceci n'a jamais fait l'objet d'aucune information aux syndicats ou à l'ensemble des personnels, encore moins d'un débat, alors qu'il en avait été question auparavant, en particulier au moment de la campagne électorale qui précédait l'élection à la présidence de l'UJM, comme étant quelque chose qui devait être soumis à discussion.

À l'époque, Florent Pigeon nous avait prudemment répondu que, les textes n'étant pas encore parus, il était difficile de se positionner (voir [ici](#)). Depuis, les textes sont parus et la position a ainsi été prise, sans en informer les syndicats ni l'ensemble des personnels. Dont acte.

-> Dans un premier temps nos interlocuteurs sont restés interloqués.

-> Dans un second temps quelques éléments de réponse ont été donnés :

- ce sont des postes financés par la tutelle ; ce qui n'est pas le cas des postes qui sont présentés ici, qui sont sur budget propre.

- La masse salariale est « soclée », normalement elle reste de toute façon à l'UJM.
-> Par ailleurs il y a bien eu débat, à deux reprises en CA. De même en CAC. Et nous sommes allés au devant des doyens et directeurs de composantes et de laboratoires, qui ont souhaité faire remonter des demandes.

-> De plus la présidence souhaite maintenir l'HDR et la qualification pour la titularisation.

-> Le VP du CA ajoute que ces CPJ ne se substituent pas à des emplois pérennes.

* **Pour FO ESR 42**, ces CPJ restent des emplois contractuels alors que ce dont nous aurions besoin c'est de postes de titulaires.

Nous tenons donc à exprimer notre opposition à ces publications de postes, qui contribuent, comme toute la LPR, à la contractualisation de l'ESR, c'est-à-dire à la destruction des statuts, de la fonction publique, du service public.

En outre, comme nous l'avons fait déjà à de multiples reprises, **FO ESR 42 demande qu'une négociation s'ouvre enfin sur la rémunération des personnels contractuels**, y compris enseignants, en particulier de tous ceux qui ont vocation à être titularisés (pas les ATER par exemple), en sorte qu'ils bénéficient d'une grille d'avancement semblable à celle des titulaires.

Repyramidage des ITRF

Point pour information. Présentation du dispositif, dont les textes ont été publiés la semaine dernière.

Ces textes sont liés à la LPR.

Voies dérogatoires de progression, principalement pour les personnels liés à la recherche.

Pour l'accès au corps des IGE et des IGR liste d'aptitude après sélection professionnelle et avis d'un comité de sélection.

Pour les ASI mise en place d'un examen pro.

Pour l'accès au corps des techniciens une liste d'aptitude supplémentaire.

* **Pour FO ESR 42, les procédures définies sont inégalitaires**, puisqu'il y a un examen professionnel pour le seul accès au corps des ASI, tandis que l'appréciation est faite sur dossier et éventuellement sur audition pour les autres grades et corps.

De manière générale, nous rappelons que ce qui proposé est lié à la LPR, c'est-à-dire à une loi qui programme en réalité la contractualisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont nous demandons toujours l'abrogation.

En outre, même si ceci offre quelques possibilités de promotions supplémentaires, la proportion de collègues concernés est en réalité très faible. De plus, elle introduit des inégalités injustifiées : en réalité, **presque tous les ITRF dont les activités ne sont pas liées à la recherche ne sont pas concernés par ces possibilités de promotions.**

Enfin, les AENES et assistantes sociales, qui constituent 20 à 25 % des BIATSS, sont exclus de cette procédure de promotion.

-> Remarque complémentaire de M. le Président : de plus en 2021 on est descendu à 90 possibilités de promotions, alors qu'on en avait beaucoup plus auparavant, et là on remonterait à environ 190, c'est-à-dire que la LPR finance en réalité des choses jusque-là financées par ailleurs.

Questions diverses

CAC : surcharges des élus EC pour les dossiers de promotions et de primes

- Il y a beaucoup de dossiers à examiner, avec les promotions et plus encore avec le RIPEC. Les collègues qui sont dans le CAC, notamment en commission recherche, ont donc une charge de travail importante liée à ces examens de dossiers.

-> *Président : on s'est bien rendu compte de la situation, il y a eu accélération par le ministère du nombre de textes et de tâches à effectuer. On a essayé de limiter, à 5 dossiers par élu du CAC. De là à envisager des allègements de services pour les élus, c'est tout de même compliqué. Mais votre question est légitime.*

-> *VP CA : vraiment, le calendrier est quasiment ingérable, et tout ceci pour se caler sur un calendrier électoral (politique).*

* **FO ESR 42**, qui relaie là aussi les demandes de collègues concernés, a été informé de cette situation, attire l'attention sur le fait que beaucoup de ces charges sont issues d'une réforme voulue par le ministère, qui a confié aux conseils d'établissement le soin d'examiner des dossiers (pour promotions, pour RIPEC) qui jusque-là n'étaient examinés que par le CNU, où les représentants des personnels enseignants-chercheurs reçoivent depuis quelque temps une prime pour le travail qu'ils effectuent, même si cette prime est insuffisante. Ce transfert des nouvelles charges vers les universités et leurs conseils devrait donc être compensé par le ministère et devrait pouvoir être pris en compte, par exemple par du référentiel des activités (en équivalence horaire TD), hors du service statutaire comme dans celui-ci.

Manufacture : learning center avec seulement un moniteur étudiant à l'ouverture

- Outre le moniteur étudiant, il n'y a qu'un agent de sécurité seulement. Il faudrait un poste.

-> **Réponse DGS** : *l'étudiant n'« ouvre » pas, c'est fait par le service logistique, mais il y a accès aux salles de travail. C'est un dispositif transitoire en attendant le recrutement d'un poste de bibliothécaire supplémentaire acté dans la campagne 2021, ce qui permettra d'accorder une présence et une médiation pour les étudiants souhaitant accéder aux collections, de 9H à 20H.*

-> **Président** : *c'est dans le cadre du CPER (contrat de plan État-région) qu'on a eu l'argent. Pour avoir de l'argent il a fallu aussi accepter des contraintes (par ex. isosurface pour la réhabilitation de Tréfilerie) et présenter des projets attractifs. Ici, bâtiment qui doit permettre de travailler autrement, avec plus de flexibilité. Avec du coworking. Et le « learning center » est un ensemble totalement nouveau, ce n'est pas une bibliothèque au sens strict. Il va aussi falloir faire payer les entreprises pour l'utilisation du learning center ou du CSI. Et on voulait pouvoir ouvrir tout de suite, ce n'est donc que transitoire, on a prévu qu'il y ait ensuite un personnel de bibliothèque.*

* **Pour FO ESR 42**, il reste qu'on a à faire à un ERP (établissement recevant du public) on est donc aux limites de la réglementation en ouvrant avec seulement un moniteur et un agent de sécurité externe.

###