



CSA de l'UJM du 27 février 2023 – Notes de CR

Points divers abordés pour information	1
Bilan sur le télétravail	1
Lignes directrices de gestion (LDG) pour les enseignants-chercheurs : « repyramidage »	1
Lignes directrices de gestion (LDG) pour les enseignants-chercheurs : RIPEC	2
Don du corps à la Faculté de médecine	2
Questions diverses : BU Santé et Prime Covid	2
BU Santé	2
Prime Covid	3
Règlement intérieur du CSA	3

Points divers abordés pour information

Bilan sur le télétravail

Le nombre de télétravailleurs augmente chaque année. Actuellement, il y a 318 télétravailleurs à l'UJM dont plupart sont à la Faculté de médecine ou l'IUT de Saint-Étienne. Les jours les plus télétravaillés sont le mercredi et le vendredi. Le plus souvent, lorsque le travail hebdomadaire est organisé sur 4 jours et demi, il s'agit de la demi-journée.

-> *En réponse à diverses questions, Mme Demirkol, DRH :*

- s'engage à fournir aussi des statistiques sur les jours de télétravail flottants ;
- précise qu'il y a aussi un minimum de jours de présence hebdomadaire (2 jours), il n'est donc pas possible de cumuler par exemple 3 jours de congés et deux jours de télétravail hebdomadaire.

* **FO ESR 42 a demandé qu'il y ait un document détaillé qui permettrait des comparaisons plus précises et la mise en évidence des politiques différentes selon les composantes.** Il n'y a pas non plus de qualitatif dans le bilan, seulement du quantitatif.

-> **Mme la DRH** convient en effet qu'une présentation graphique serait plus claire, de même que, si c'est possible, une analyse par composante. Sur le qualitatif il n'y a pas eu d'enquête, il n'y a donc rien à présenter, même s'il conviendrait en effet de développer la présentation.

Lignes directrices de gestion (LDG) pour les enseignants-chercheurs : « repyramidage »

La première mise en œuvre de ce « repyramidage » a eu lieu en 2021-2022 avec 5 supports (dont 2 comptés rétroactivement sur 2020-2021). La présidence a expliqué que ce dispositif était relativement complexe à mettre en œuvre et a donc dû être simplifié. Pour 2023-2024, il y a 6 possibilités de promotions.

* **FO ESR 42** souscrit à l'appréciation sur la lourdeur et la complexité du processus et salue le fait que le CNU retrouve un rôle relativement prioritaire, mais rappelle aussi son opposition à ces LDG car, d'une part **il s'agit en réalité d'une mesure d'accompagnement de la LPR**, et d'autre part le « repyramidage » est nettement insuffisant. **Ce sont tous les maîtres de conférences (MCF) ayant l'habilitation à diriger des recherches (HDR) qui devraient être requalifiés comme professeurs.**

Par ailleurs **FO ESR 42 se félicite du fait qu'en section 1 (droit privé) il y ait eu promotion d'une femme, car ceci correspond aussi aux recommandations émises à la suite de l'enquête du CHSCT à propos des dysfonctionnements à la Faculté de Droit en février 2017.**

-> En réponse à diverses questions, **M.Riou, VP** explique que les difficultés de mise en œuvre à l'UJM découlent parfois du manque de MCF ayant l'HDR et justifie ce déficit par un taux d'encadrement trop faible à l'UJM qui oblige les MCF à effectuer un nombre important d'heures complémentaires d'enseignement ou de responsabilités et les empêche de préparer leur HDR.

* **FO ESR 42** partage cette analyse et **demande les créations de postes de titulaires nécessaires au bon fonctionnement de l'UJM. C'est aussi pour cela que notre syndicat souhaite la présentation systématique à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT qui remplace le CHSCT) de tous les projets de création ou évolution des diplômes qui ont inmanquablement un impact sur la charge de travail des personnels.** FO ESR 42 a demandé cette présentation en F3SCT pour le DU « Année pré-doctorale en arts » et le DU « CiTiSE/Mesures Physiques » avec, pour l'instant, un refus de la présidence. Notre syndicat s'étonne de ce refus.

Lignes directrices de gestion (LDG) pour les enseignants-chercheurs : RIPEC

- **Présentation par Stéphane Riou, VP.** Les nouvelles LDG ministérielles permettent la conversion des primes en décharge. Le nombre de supports de C3 (prime individuelle) est déterminé par le nombre de PEDR libérées chaque année (14 environ) et la dotation du ministère qui est de 4300 €. L'UJM délivre une prime de 5000 € (l'ancienne PEDR étant à environ 6300 euros). L'année dernière, cela a abouti à l'attribuer de 31 primes (21 PR, 10 MCF, parité stricte) sur les 126 dossiers ayant été déposés. En 2023, le nombre de primes sera supérieur à 31.

* **FO ESR 42** remarque que, comme le « repyramidage », ce RIPEC est un accompagnement de la LPR. D'une part, ce nouveau régime indemnitaire est, comme le RIFSEEP, un moyen détourné de compensation du gel du point d'indice et d'autre part, il apparaît comme un outil de « management », c'est-à-dire de division des personnels, avec l'absence de critères clairs pour l'attribution des primes C2 et C3. C'est ce que révèle bien la discordance entre le nombre de dossiers déposés et le nombre de primes C3.

De plus la mise en place du RIPEC a une incidence très négative sur les PRAG-PRCE : en effet, leur prime de base, qui était jusque-là égale à celle de la prime des enseignants-chercheurs, est déjà très inférieure et sera à terme inférieure de moitié à celle des enseignants chercheurs. **FO ESR 42 rappelle sa défense des PRAG-PRCE qui sont des grands oubliés à l'UJM, avec souvent des avancements bloqués.**

Don du corps à la Faculté de médecine

-> **Présentation par la responsable du service.** La réglementation a changée suite à l'affaire de Paris-Descartes. Il y a disparition des associations qui s'occupaient du don du corps et création d'une structure spécifique. Cette structure ne peut être créée qu'après demande d'agrément auprès du MESR, qui accordera ensuite une dotation. Ceci implique une modification des statuts de l'UJM, avec la création d'un comité d'éthique et la désignation d'un directeur.

-> En réponse à une question portant sur l'incidence quant aux postes, **la responsable du service** explique qu'il y aura dans cette structure un thanatopracteur, une secrétaire redéployée vers l'anatomie seulement, une secrétaire uniquement chargée de l'accueil et un PU-PH. La dotation venant du ministère ne couvrira que les dépenses de fonctionnement (acheminement des corps, crémation etc.) car la nouvelle réglementation prévoit qu'il ne peut y avoir un paiement demandé à la famille du décédé. Cette dotation ne permettra pas le recrutement d'autres personnels.

Questions diverses : BU Santé et Prime Covid

BU Santé

* **FO ESR 42** a demandé un retour car ceci était prévu pour expérimentation.

-> **Réponse de la présidence :** la restitution sera faite en CSA au mois d'avril.

* **FO ESR 42** regrette que cette restitution se fasse aussi tardivement.

Prime Covid

* **FO ESR 42** rappelle que lors de l'entrevue que nous avons eue avec les personnels de BU en janvier 2022, le président avait indiqué qu'il demanderait une prime pour tous au ministère. Cette demande a-t-elle été faite ? Qu'en a-t-il été ?

-> **Président** : oui, elle a été faite, mais le ministère n'a pas donné suite.

* **FO ESR 42** rappelle donc une nouvelle fois la revendication d'une prime Covid exceptionnelle de 400 € pour les personnels de BU et personnels assimilables (loge et logistique) pour les efforts spécifiques déployés à un moment pendant la période Covid.

-> **Président** : ma réponse a déjà été donnée. [NDLR : la réponse est donc négative].

* **FO ESR 42** regrette que **UJM ne veuille pas reconnaître le travail de son personnel alors qu'elle en a la possibilité. Cela démontre, une nouvelle fois, que l'autonomie des universités n'est qu'un outil de management qui porte systématiquement préjudice aux agents et accompagne la casse du service public.**

Règlement intérieur du CSA

->Ce point était soumis pour avis (donc au vote).

* **FO ESR 42** demande que soit indiquée, pour les enseignants et enseignants-chercheurs, la conversion en heures décomptées du service pour jours d'absence indiqués dans le règlement intérieur à propos de la formation spécialisée F3SCT).

-> **Président** : on ne peut pas prendre de décision sur ce point.

* **FO ESR 42** s'étonne de la situation de blocage sur cette conversion alors même que cela est déjà appliqué dans un cadre plus général pour les ASA ou congés (en vertu de la circulaire du 30 avril 2012 sur les congés légaux) et était possible auparavant dans les CHSCT (en vertu de l'arrêté du 13 mai 2016 paru au JO du 17/06/2016 et au BO du 30/06/2016).

-> **Intervention de M. Aivaliotis, DGS.** L'article 95 du décret 2020-427 sur les CSA indique qu'un arrêté du ou des ministres concernés peut déterminer un barème de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absence en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées.

-> **Président** : je propose une phrase issue de cet article.

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

En effet **FO ESR 42** regrette qu'il n'y ait pas eu d'insertion explicite de la référence à une conversion en heures eqTD pour les membres enseignants de la F3SCT, qu'il n'y ait pas non plus eu de réponse claire sur la prise en compte des absences pour les membres enseignants du CSA. **FO ESR 42** déplore que nombre minimal de réunions de la F3SCT soit réduit par rapport au CHSCT : deux par an au lieu de trois. Enfin **FO ESR 42 dénonce le cadre de la loi de transformation de la fonction publique qui implique un vote sur un règlement intérieur intégrant des formations spécialisées au lieu d'instances indépendantes qui votent leur propre règlement intérieur.**

Calendrier 2022-2023

->Ce point était soumis pour avis (donc au vote).

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

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CT](#)

[CHSCT](#)

[Syndicat national](#)