



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/snpreesfo42/foesr42>

CSA de l'UJM du 20 novembre 2023 – Notes de CR

Remarque générale, a posteriori, de FO ESR 42.....	1
Pétition pour le maintien de la prime de fin d'année.....	1
Présentation de l'outil OSCAR.....	2
Présentation de l'organigramme de la Direction des Relations Internationales avec l'intégration du projet T4EU.	2
Présentation du travail sur la gestion des absences de longue durée.	3
Approbation du PV du CSA du 25 septembre 2023.	4
Questions diverses.....	4

Remarque générale, a posteriori, de FO ESR 42.

Le CSA doit être consulté sur tous les points relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services. Mais à l'UJM, **FO ESR 42** relève certains éléments tendant à montrer une volonté de contournement de l'avis des élus syndicaux, comme nous le remarquons à plusieurs reprises dans ce CR. Par ailleurs, postérieurement à ce CSA, nous avons été alertés sur la réorganisation du SCD actuellement envisagée et la modification des horaires - périodes d'ouverture des BU.

A l'occasion de ce CR, vos élus souhaitent affirmer que :

- FO ESR 42 continuera à veiller à ce que l'avis du CSA soit demandé par la présidence sur tous ces importants dossiers.
- FO ESR 42 continuera à défendre le droit syndical à l'UJM.
- Et surtout, FO ESR 42 continuera à se battre auprès des collègues pour défendre tous leurs droits et acquis.

Pétition pour le maintien de la prime de fin d'année.

Notre syndicat avait indiqué à la présidence le souhait qu'une délégation de [signataires de la pétition](#) puisse venir faire une remise en main propre au tout début de ce CSA. Mais, le matin du 20 novembre, nous avons été destinataires d'un courriel nous indiquant que le Président refusait cette demande qui ne « respectait pas le fonctionnement du CSA ». Le secrétaire de FO ESR 42 a donc été mandaté pour remettre la pétition à la fin du CSA, lors des questions diverses. Malheureusement, cela a privé les collègues venus à la RIS de 14H30 (avant ce CSA) d'un moment symbolique qu'il était pourtant important et facile de leur accorder. **Le**

rétablissement de la prime de fin d'année, comme les années précédentes n'en reste pas moins une victoire importante (voir notre communiqué « [Prime de fin d'année, la présidence de l'UJM recule face au mécontentement des personnels](#) »).

Présentation de l'outil OSCAR.

Même s'il ne s'agissait que d'un point pour information, **les délégués syndicaux ont regretté de ne pas avoir reçu de document en amont de ce CSA.** Le président a entendu qu'il faudrait faire l'envoi de documents avant les réunions, éventuellement de manière non exhaustive si des contraintes de temps l'imposent. Il a également indiqué que l'avis du CSA serait bien demandé ultérieurement sur ce dossier.

Présentation par Odile Barou. L'outil OSCAR est développé par l'université de Caen-Normandie. Il est destiné à l'organisation et le suivi des contrats et activités de recherche (et de valorisation). Dans la continuité de l'utilisation de l'outil SYNCHRO pour l'exécution des projets européen, OSCAR sera utilisé pour apprécier l'ensemble des activités contractuelles des chercheurs. Son déploiement à l'UJM démarrera en janvier 2024 avec une phase d'accompagnement au changement. Le coût d'abonnement s'élève à 5000 euros par an.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Notre syndicat restera vigilant sur la mise en place de cet outil supplémentaire de contrôle et ses conséquences qui pourraient être une charge supplémentaire de travail administratif pour les enseignants-chercheurs et chercheurs (voir le communiqué de la section CNRS de FO ESR « [ETAMINE/NOTILUS/GOELETT : la souffrance continue...il est urgent de stopper cette machine infernale](#) ». **FO ESR 42** demandera que la mise en place effective de l'outil OSCAR soit bien préalablement soumise au vote du CSA.

Présentation de l'organigramme de la Direction des Relations Internationales avec l'intégration du projet T4EU.

Présentation par Mme la Directrice du service des Relations Internationales. L'UJM fait partie d'un Consortium de 10 établissements qui ont adopté une stratégie de coopération institutionnelle sur du long terme. Dans le service RI qui comportait cinq bureaux, a été créé une 6^{ième} cellule « T4Europe ». L'actuel responsable du bureau « Ingénierie des projets » prendra, en plus, la charge de la direction de cette nouvelle cellule. La transversalité qui en découlera devrait pouvoir faciliter la participation de tous les services de l'UJM à l'université européenne.

*** Question de FO ESR 42.** *Il y a beaucoup de renouvellement de personnels au service RI. Cela ne va-t-il pas encore augmenter avec le nouveau fonctionnement et la création d'une cellule en plus ?*

Mme la Directrice du service des Relations Internationales. *Il y a effectivement beaucoup de turn-over dans le service RI mais cela s'explique par le fait que ces postes attirent principalement des personnels en début de carrière, souvent surdiplômés, qui sont amenés à rapidement évoluer.*

M. le DGS. *Cette organisation avec un même responsable de la cellule « T4Europe » et du bureau « Ingénierie des projets » semble la moins chronophage. D'autre part, des moyens seront apportés pour assurer le bon fonctionnement des RI.*

FO ESR 42 a exprimé son regret que le projet soit surtout au profit de l'anglais et pas sur le multilinguisme. Notre syndicat a fait part de ses inquiétudes sur l'utilisation du numérique dans ce genre d'université européenne, qui pourrait engendrer une charge de travail supplémentaire. Des échanges ont également eu lieu sur la durabilité du fonctionnement du Consortium, en particulier après l'arrêt du financement européen qui ne durera que 4 ans.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Dans ce CSA, il s'agissait uniquement de la présentation du nouvel organigramme du service RI. Des projets liés à T4Europe, impliquant divers services de l'UJM, sont en cours de construction. **Sur ces points aussi, FO ESR 42 sera vigilant quant à la présentation ultérieure au CSA pour avis. Quant au turn-over des jeunes diplômés travaillant au RI, il serait jugulé si leur grille de salaire et leur contrat correspondaient mieux avec leur diplôme !**

Présentation du travail sur la gestion des absences de longue durée.

Présentation par la Mme la Directrice des Ressources Humaines. Un travail a été initié pour établir un diagnostic, définir les absences de longue durée, leurs facteurs, comprendre leurs typologies et mesurer leur évolution. Les acteurs impliqués sont les Ressources Humaines, la Médecine Universitaire, l'assistante sociale, la psychologue du travail et les « managers ». Ce travail a abouti à l'élaboration d'actions « correctives et préventives ». Il est bien rappelé que chaque situation devra être vue de manière individuelle. Une nouvelle cellule dédiée au « maintien et retour à l'emploi » sera créée à l'UJM.

*** Intervention de FO ESR 42.** *On émet des réserves sur le terme « absence de longue durée » concomitant à celui d'« arrêt maladie de longue durée ». Par exemple page 4, la définition « L'arrêt maladie de longue durée, c'est toute période d'inexécution temporaire du contrat de travail pour cause de maladie du salarié d'une durée supérieure à un mois » crée une confusion avec le congé de longue maladie ou bien le congé de longue durée. De plus, le terme même « d'inexécution temporaire du contrat de travail » ne convient pas. FO ESR 42 rappelle qu'il n'existe pas de contrat de travail des fonctionnaires mais des lois et des règlements qui organisent le statut des fonctionnaires et agents de la fonction publique. FO ESR 42 rappelle aussi son opposition à toute contractualisation ou toute mise en place d'une relation individualisée entre l'agent et l'établissement, qui est en contradiction avec le principe de la fonction publique de droits statutaires garantis à tous.*

M. le Président indique que, selon lui, ce genre d'intervention n'a pas sa place dans un CSA.

Notre syndicat ne partage évidemment pas de cet avis. Les élus de **FO ESR 42** continueront à s'exprimer librement, à toute occasion, pour rappeler les revendications du syndicat et représenter leurs mandants.

* **Intervention de FO ESR 42.** *Pour notre syndicat, la démarche proposée concerne principalement l'épuisement professionnel.*

Mme DRH. *Cela concerne aussi des arrêts longs liés à d'autres maladies.*

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Si l'accompagnement des collègues lors de leur retour au travail est évidemment un point important, pour **FO ESR 42, dans le cas de l'épuisement professionnel, les causes de l'arrêt sont bien connues : il s'agit du manque de personnel à l'UJM qui engendre l'augmentation de la charge de travail avec des fiches de poste à rallonge. De plus, dans notre université, cette augmentation de la charge de travail fait souvent écho au manque de reconnaissance financière ou de promotion. Or, en général, les agents reviennent, après leur arrêt, dans des conditions de travail strictement identiques. Pour notre syndicat, l'UJM doit avant tout agir pour recruter plus de personnel, réduire les postes précaires et faciliter la promotion de tous.**

Approbation du PV du CSA du 25 septembre 2023.

Vote à l'unanimité.

Questions diverses.

Comme indiqué dans le premier point de ce CR, la pétition pour le maintien de la prime de fin d'année a été remise au Président.

Un échange a eu lieu sur l'absence de locaux pour chaque section syndicale de l'UJM. Un courriel a été envoyé pour organiser une réunion mais toutes les organisations syndicales n'ont pas été contactées, la réunion a donc été longue à se mettre en place.

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se
syndiquer](#)

[Nos
communiqués](#)

[CSA
\(ex-CT\)](#)

[FS \(ex-
CHSCT\)](#)

[Syndicat national](#)