



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 22 janvier 2024 – Notes de CR

Versement d'une prime exceptionnelle 2023 (pour information).	1
Prime des enseignants contractuels (pour avis).	2
Ajustement des IFSE (pour avis).	3
Présentation de la structuration des fonctions projets, pilotage, partenariat et valorisation (pour information).	4
Projet d'organisation du SCD (pour avis).	5
Présentation de l'ajustement de la charte de déontologie (pour information).	7
Plan de formation 2024 (pour avis).	8
Approbation du procès-verbal du 23 octobre 2023 (pour avis).	8
Approbation du procès-verbal du 20 novembre 2023 (pour avis).	8
Présentation de l'organigramme de l'IUT de Roanne (reporté pour la seconde fois).	8
Guide de gestion du temps de travail des personnels BIATSS (reporté).	8
Questions diverses (reporté).	8

Versement d'une prime exceptionnelle 2023 (pour information).

Présentation par Mme la DRH. Une indemnité dite « prime exceptionnelle 2023 » visant à reconnaître l'investissement de chacun est attribuée à certains agents de l'UJM. Le Conseil d'Administration a également adopté le principe de versement d'une prime de fin d'année pour les personnels BIATSS (contractuels comme titulaires), des enseignants du second degré contractuels, des chercheurs en CDI

*** Remarque *a posteriori* de FO ESR 42. FO ESR 42 se félicite que la prime de fin d'année 2023 soit bien finalement versée. FO ESR 42 avait dénoncé la suppression de cette prime et a été la première organisation syndicale à en faire part à tous, dans un communiqué public. À la suite de ce communiqué, à la suite de la pétition lancée par notre syndicat, la présidence a senti monter le vent du mécontentement. C'est le mécontentement unanime des personnels concernés qui a contraint la présidence à reculer sur ce sujet.**

FO ESR 42 se félicite également que le Conseil d'Administration ait adopté le principe de versement d'une prime de fin d'année, comme nous le demandions. Mais elle ne reste qu'une prime et n'est pas un salaire. De plus, elle ne concerne pas tous les agents de l'UJM. Ce qu'il faut, c'est l'augmentation du point d'indice d'au moins 10%, pour tous !

* **Question de FO ESR 42.** La prime de fin d'année 2024 sera-t-elle bien versée en fin d'année ? Donc en 2024 ?

Réponse de M. le Président. On essaiera, nous espérons pouvoir verser cette prime en fin d'année.

Prime des enseignants contractuels (pour avis).

FO ESR 42 se félicite que la prime des enseignants contractuels soit enfin débloquée à l'UJM, comme nous l'avions demandé à de nombreuses occasions. Pour rappel, les primes des enseignants contractuels et titulaires étaient identiques jusqu'en 2021.

* **Question de FO ESR 42.** Le contrat des enseignants contractuels indique que leur prime d'enseignement est basée sur celle des titulaires. Or la prime des enseignants titulaires est actuellement de 2308 € et passera à 4200 € en 2027. Pourquoi bloquer celle des contractuels à 2200 € ?

Réponse de M. le Vice-Président. On a déjà eu cette discussion. Le terme basé ne signifie pas égal. Nous avons revalorisé les enseignants contractuels de manière significative mais on veut préserver la valeur du concours. Il y a aussi un enjeu financier pour l'UJM.

* **Intervention de FO ESR 42.** Nous demandons le réaligement sur la prime des titulaires tout de suite.

* **Remarques a posteriori de FO ESR 42.** Notre syndicat ne comprend pas comment la paupérisation d'une certaine catégorie d'agents permettrait de défendre les concours. Au contraire, tant qu'un agent contractuel continuera à coûter moins cher aux universités autonomes, celle-ci continueront à utiliser ces contrats précaires pour éviter le recrutement de titulaires.

* **Question de FO ESR 42.** Pouvez-vous nous assurer que l'impact des différents congés sur les primes des enseignants contractuels est bien identique à celui indiqué dans la circulaire du 30 avril 2012, portant sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ?

Mme le DRH. Nous allons le vérifier.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Cette circulaire rappelle les principes suivants.

« Les primes et indemnités des fonctionnaires leur sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé annuel, de congé maladie ou de congé de maternité ou d'adoption. »

« Les fonctionnaires qui sont placés en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée pendant un congé maladie continuent à bénéficier des primes et indemnités qui leur étaient versées pendant le congé maladie. »

VOTE : FO s'est abstenu, les autres syndicats aussi
--

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous dénonçons le blocage total de la prime des enseignants contractuels de 2021 à 2023. Pour nos collègues, cela représente à l'heure actuelle **une perte cumulée de 1785 €** par rapport aux titulaires alors que, nous le rappelons une nouvelle fois, jusqu'en 2021, les deux primes étaient identiques. Malgré la réévaluation de la prime des enseignants contractuels en 2024, ce déficit continuera, voir s'accroîtra dans les années à venir. Notre syndicat lutte contre la paupérisation organisée des agents, titulaires ou contractuels. C'est le sens de notre vote d'abstention. **FO ESR 42**, syndicat confédéré, soutient les combats de tous les agents. Quand notre syndicat accompagne les PRAG-PRCE et assimilés (ESAS), suite au décrochement de la prime d'enseignement supérieur (PES) par rapport à la prime statutaire de base des enseignants-chercheurs, il défend aussi les enseignants contractuels. Si notre syndicat n'avait pas accompagné les ESAS (voir [ICI](#)), il n'y aurait pas eu de revalorisation de la PES (4200 € prévue en 2027), et l'UJM aurait pu poursuivre le blocage complet de la prime des enseignants contractuels à 1300 €. Quand notre syndicat soutient les enseignants contractuels, il défend aussi les titulaires. Si notre syndicat ne défend pas les contractuels, alors les universités autonomes ne recruteront plus de titulaires qui leur coûtent trop cher. **Pour FO ESR 42, défendre tous les personnels, c'est défendre tous les statuts. Pour FO ESR 42, lutter contre les attaques des statuts, demander la titularisation des contractuels et combattre la paupérisation des agents, c'est préserver les services publics pour tous.**

Ajustement des IFSE (pour avis).

Présentation de Mme la DRH. Il s'agit de la revalorisation des montants de l'ISE alignés sur les montants socles ministériels dans le cadre du RIFSEEP. Sont concernés :

Filière	Corps	Groupe de fonctions	Montants socles ministériels	Montants UJM délib RIFSEEP 2024 avant revalorisation		Montants UJM délib RIFSEEP 2024 après revalorisation	Montant annuel des revalorisations
ITRF	Ingénieur de recherche	2	7950	2C	6964	7950	986
		3	6750	2C	6264	6750	486
	Technicien	1	4070	CN	3800	4070	270
		2	3950	CN	3700	3950	250
		3	3770	CN	3500	3770	270
AENES	Secrétaire administratif	1	4070	CN	3800	4070	270
		2	3950	CN	3700	3950	250
		3	3770	CN	3500	3770	270

Montants en euros donnés pour un agent à temps plein

Les autres montants IFSE prévus dans le RIFSEEP de l'UJM, par filière, corps et groupes de fonctions non mentionnés ci-dessus sont à minima supérieurs ou égaux aux montants socles ministériels et ne seront, « par conséquent », pas modifiés.

* **Intervention de FO ESR 42.** Les montants socles de ces primes sont très loin de la moyenne dans les universités. Pour **FO ESR 42** il faut tout suite, au minimum, un alignement sur les moyennes des IFSE qui ont été publiées par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. le DGS : Il faudra étudier un cadre plus individuel.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** La demande de revalorisation de notre syndicat est d'autant plus importante que de nouveaux montants de l'IFSE devront être votés. En effet, le cadre des IFSE a été mis en place il y aura trois ans au 1^{er} janvier 2025 et cela nécessite de nouvelles négociations avant cette date.

VOTE : FO s'est abstenu, comme la majorité des organisations syndicales

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Lors de ce CSA, l'UJM ne fait que s'aligner sur les montants « socles » du ministère, c'est-à-dire sur les montants minimaux ! Cette revalorisation ne concerne que 10% des agents de l'UJM. Pour 90% d'entre eux, malgré la forte inflation qu'ils subissent, il n'y aura pas d'augmentation de l'IFSE.

Pourtant, le montant de l'IFSE est nettement insuffisant à l'UJM ! Les années se succèdent et le décrochage des primes à l'UJM continue et s'accroît !

Pour notre syndicat cela montre bien que le rattrapage aurait dû être bien plus important en 2021, comme nous le demandions (voir nos communiqués [RIFSEEP saison II à l'UJM](#)).

Par exemple, pour l'année 2024, le montant de l'IFSE d'un agent ITRF Technicien, groupe de fonction 1, sera de 4070 € à l'UJM alors qu'il était pour l'année 2022, en moyenne, de 4974 € dans l'ensemble des universités.

De même, pour l'année 2024, l'IFSE d'un ingénieur de recherche à l'UJM sera au maximum de 7950 € alors qu'il était pour l'année 2022, en moyenne (prime informatique comprise), de 11 581 € dans l'ensemble des universités.

Présentation de la structuration des fonctions projets, pilotage, partenariat et valorisation (pour information).

Présentation de M. le DGS. Suite à l'évolution des modes de financement, dans un contexte concurrentiel, l'instruction des dossiers demandent aujourd'hui des compétences transversales. Il est donc proposé la création d'une fonction intermédiaire pour le pilotage de ces projets. Tout n'est pas encore concrétisé, c'est une première présentation au CSA. Le recrutement est en cours.

M. le Président. Une fois le projet finalisé, il y aura un vote présenté au CSA. Mais il faut anticiper car c'est un recrutement très technique qui demande du temps. Cette organisation n'a rien d'exceptionnelle et correspond à celle mise en place dans beaucoup d'université. Nous avons pris du retard car initialement, il y avait le projet d'université cible. Aujourd'hui la part du budget de partenariat (recherche et enseignement) représente 50% de notre financement. Il est nécessaire de spécialiser les directions. Il y aura des mouvements de personnel et il y aura des créations de deux ou trois postes supplémentaires.

* **Intervention de FO ESR 42.** Notre syndicat constate, une fois de plus, que la recherche sur projet, bien loin de rendre la recherche plus efficace, alourdit les structures administratives et le travail afférent. Voici donc une nouvelle réorganisation des services centraux, dont il est à craindre qu'elle ait un impact négatif sur les conditions de travail des personnels. D'autre part, nous n'avons rien contre les agents de catégorie A, mais, pour notre syndicat, force est de constater que la création d'un poste de catégorie A, à la Maison de l'Université, ne répond en rien à l'urgence des recrutements de trois postes de catégorie B et deux postes de catégorie C, par exemple, nécessaires pour le bon fonctionnement des Bibliothèques Universitaires, à

la nécessité de nombreuses créations de postes d'enseignants chercheurs ou enseignants et aux besoins cruciaux des personnels BIATSS.

Projet d'organisation du SCD (pour avis).

Présentation de Mme la directrice du SCD, avec des compléments de Mme Houdoye. Pour Mme la directrice du SCD, cette réorganisation est une demande de l'équipe. Elle est basée sur les compétences des agents et leurs idées, chacun ayant pu s'exprimer au cours d'entretiens individuels. Le but est de marquer davantage la transversalité. Il n'y aura plus d'organisation par bibliothèque et un rééquilibrage des missions. Au final, chaque responsable (n+1) n'aura, maintenant, pas plus dix agents à encadrer pour faciliter le suivi des projets. En découlera une mise à jour des fiches de postes. Pour la BU Santé, il y aura une ouverture les samedis de 9H à 17H, avec un personnel de BU et deux moniteurs, « à la demande des collègues ». Pour cette BU, il y aura aussi une ouverture pendant la fermeture administrative de l'UJM, aux mois de Juillet-Août, avec un CDD, deux moniteurs, un vigile du lundi au vendredi et seulement deux moniteurs et un vigile le samedi. Au final, il sera demandé à chaque agent du SCD de travailler 3 ou 4 samedis par an « de manière obligatoire, mais avec des dispositions de souplesse » comme cela se fait déjà à la BU Tréfilerie.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous avons repris les différents Comptes Rendus concernant les extensions d'horaire précédentes. Aucune ne stipule le caractère obligatoire du travail certains samedis à Tréfilerie, contrairement à ce qui a été annoncé par Mme la Directrice du SCD.

Président. Il est intéressant de pouvoir échanger avec le CSA. C'est une base de discussion et de dialogue.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** La suite de ce CSA nous a montré qu'il n'en serait rien. En effet, il y avait dans ce projet de très nombreuses modifications qui concernent :

- des modifications des horaires et dates d'ouverture des différentes BU ;
- le travail les samedis matin avec le passage d'un système basé sur le volontariat à un système qui repose sur des obligations ;
- la création de nouveaux services avec de nouveaux regroupements de personnels ;
- un pilotage en binômes ou trinômes des gros départements ;
- le développement de la transversalité/mobilité sur plusieurs BU ;
- la modification du protocole de fermeture de la BU du site Tréfilerie ;
- l'augmentation du nombre d'heures d'emploi de moniteurs ;
- le recrutement d'un CDD pour la période estivale ;
- ...

Tout cela sans le recrutement des personnels de catégorie B ou C que les grévistes avaient demandé lors de la grève du 28 septembre 2023 ! **Le budget supplémentaire est uniquement consacré à l'emploi de moniteurs, un CDD et un vigile pour l'ouverture estivale de la BU Santé.**

Tous ces points nécessitaient donc un dialogue, qui demandait du temps. Or, ce temps d'échange n'a pas pu véritablement avoir lieu. Pour notre syndicat, il est clair que ce CSA, mené au pas de course, devait se résumer à une simple chambre d'enregistrement, ce qui est inquiétant !

* **Intervention de FO ESR 42.** FO ESR 42 demande à ne pas avoir à voter une réorganisation du SCD, quelle qu'elle soit, avant la visite de la Formation Spécialisée. Nous demandons donc que ce vote soit reporté après cette visite. Nous demandons aussi que cette réorganisation du SCD soit étudiée à l'occasion d'un CSA dédié. Il y a beaucoup trop de points importants qui doivent être abordés aujourd'hui.

Réponse de M. le Président. L'ordre du jour de ce CSA ne sera pas changé.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** La méthode employée est inacceptable ! Tout d'abord, le 7 septembre 2023, il est demandé à la Formation Spécialisée (ex. CHSCT) le report de la visite du SCD, « dans le contexte de prise de fonction d'une nouvelle responsable ». Ensuite, lors de la grève du 28 septembre, seul M. le DGS vient à la rencontre des personnels grévistes. L'absence de la présidence empêche donc de véritables négociations. Enfin, lors de ce CSA, il est demandé aux organisations syndicales de se prononcer, en un seul vote et dans une grande précipitation, sur l'ensemble des nouvelles mesures présentées. Or, il n'y avait pas urgence à voter cette réorganisation, car, comme l'a elle-même indiqué Mme la Directrice du SCD, « elle ne se sera pas appliquée avant la fin de l'année universitaire ». Tant et si bien que la Formation Spécialisée sera condamnée à effectuer une visite du SCD dénuée de sens ! Il faut qu'un CSA soit entièrement dédié au fonctionnement du SCD pour pouvoir dialoguer sur chaque point. Il faut que la Formation Spécialisée puisse donner un avis et des recommandations sur cette réorganisation. Il faut que les personnels du SCD puissent aussi s'exprimer dans un autre cadre que celui qui a été mis en place. Sur la BU Santé, en 2021, M. le Président, alors candidat à la présidence, indiquait que « *les étudiants, notamment de Médecine, n'ont pas forcément besoin de services d'un SCD* ». Il promettait des salles qui fonctionneraient sur le principe de l'autogestion par les étudiants, avec des locaux badgés. Il faut que cette solution, qui a toujours été celle préconisée par **FO ESR 42**, soit à nouveau envisagée.

* **Intervention de FO ESR 42.** En tout état de cause, **FO ESR 42** s'opposera à toute réorganisation qui impliquerait une nouvelle dégradation des conditions de travail. avec des agents qui devraient, par exemple, se déplacer sur plusieurs sites pour assurer de nouvelles extensions d'horaire. Dans toutes les BU, le fonctionnement est déjà compliqué. La réorganisation des services du SCD ne doit pas être une gestion de la pénurie qui repose entièrement sur les agents déjà en souffrance, comme ils l'ont expliqué lors de leur grève du 28 septembre 2023. L'organigramme montre la création de nouveaux services sans moyen suffisant. En l'état, ce n'est pas acceptable. Notre syndicat dénonce le développement de la transversalité et de la mobilité dont le but est de mutualiser les personnels sur différents sites et justifier l'absence de recrutement supplémentaire. **FO ESR 42** dénonce aussi l'ouverture de BU en juillet-août. Tous les personnels ont droit à leurs congés, y compris l'été, pendant la fermeture administrative de l'université. Sur le protocole de fermeture de la BU Tréfilerie, la proposition est un recul. Nous demandons que le fonctionnement actuel soit mentionné comme règle générale avec le respect de la procédure de fermeture qui nécessite trois personnels des bibliothèques titulaires postés. Par ailleurs, notre syndicat rappelle que l'urgence est de recruter des agents de catégorie B et C qui manquent pour le bon fonctionnement de la BU Tréfilerie.

Réponse de Mme la directrice du SCD. La nouvelle organisation permet au contraire d'alléger les missions. Chaque agent n'aura que deux missions à gérer. A mon sens, cela améliorera leurs conditions de travail. Quant à la transversalité, elle est au cœur

de notre métier et permet de mener des actions sur l'ensemble des BU, ce qui n'est pas nouveau. Sur les déplacements, il ne s'agit pas de déplacements réguliers mais seulement pour les heures supplémentaires.

Une autre organisation syndicale a demandé si la BU Santé serait ouverte à tous les étudiants de l'UJM les samedis matin et pendant l'été. Mais cette question est restée sans réponse.

Une autre organisation syndicale a rappelé que la réglementation imposait la présence continue d'au moins un personnel permanent de l'établissement ou un représentant de l'administration pendant l'ouverture de la BU.

Au final, suite aux différentes remarques, le vote sur le protocole de fermeture de la BU Tréfilerie sera étudié par le FS.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Le CT du 18 juin 2018 indiquait que « *la présence d'au moins quatre agents, avec trois agents de la filière bibliothèque et un moniteur, est impérative pour des raisons de sécurité.* » « *Les quatre agents sont répartis sur les deux étages de la bibliothèque avec deux titulaires en banque de prêt à l'accueil du rez-de-chaussée [...]* ». Pour **FO ESR 42**, ces conditions d'accueil et de sécurité doivent perdurer. Nous le répéterons lors de la réunion de la FS.

VOTE : FO a voté contre, la majorité des autres organisations syndicales aussi

Présentation de l'ajustement de la charte de déontologie (pour information).

Présentation par Mme la DRH. Il a été rajouté dans la charte que « *les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs, soumis aux principes de tolérance et d'objectivité, bénéficient d'une entière liberté académique dans leurs fonctions d'enseignement et leurs activités de recherche (article L952-2 du Code de l'éducation).* »

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Notre syndicat se félicite qu'il soit rappelé le principe de liberté des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs car ce principe subit des attaques régulières. Mais nous ne comprenons pas pourquoi il a été fait une réécriture différente de cet article dans une charte de déontologie à l'UJM. **FO ESR 42** est déjà intervenu sur ce sujet à plusieurs reprises et rappelle ses réserves sur l'intérêt de la création d'un collège de déontologie qui est de caractère non obligatoire.

Pour rappel, l'article L952-2 du code de l'éducation est ainsi rédigé dans sa version complète : « *Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.*

Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe à caractère constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs. »

Plan de formation 2024 (pour avis).

Présentation par Mme la DRH.

*** Intervention de FO ESR 42.** On se félicite des progrès et de voir tout ce dispositif. Il n'empêche que le budget total de 140 k€ ne représente que 85€ par personnel, ce qui reste bien insuffisant pour notre organisation syndicale.

Réponse de Mme la DRH. Ce budget est celui des services centraux mais en fait il y a des formations dans les composantes et nous n'en avons toujours la connaissance.

Une autre organisation syndicale a rapporté les difficultés liées à l'utilisation du compte personnel de formation qui pose des problèmes bon nombre de collègues.

Réponse de Mme la DRH. Il y aura une charte de la formation pour ce qui concerne le sujet des formations individuelles.

VOTE : FO s'est abstenu

Approbation du procès-verbal du 23 octobre 2023 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour

Approbation du procès-verbal du 20 novembre 2023 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour

Présentation de l'organigramme de l'IUT de Roanne (reporté pour la seconde fois).

Nous regrettons le report de ce point car notre syndicat a constaté des difficultés de surcharge de travail suite à la réorganisation de l'IUT de Roanne et souhaitait faire une alerte sur la souffrance au travail dans certains services sur le site de Roanne. A l'occasion de cette présentation, notre syndicat souhaitait également demander le recrutement d'une infirmière sur chaque site de l'UJM, sur le modèle ce qui existe dans les IUT. Cette demande est très importante pour les étudiants et agents. Une telle décision serait une véritable progression à l'UJM.

Guide de gestion du temps de travail des personnels BIATSS (reporté).

Questions diverses (reporté).

Préalablement à ce CSA, notre organisation syndicale avait adressé plusieurs questions diverses qui attendent des réponses. Mais ce CSA s'est terminé avec

précipitation car le président souhaitait le clore rapidement et dans un climat délétère. Aucune question diverse n'a pu être traitée et certaines restent sans réponse, dont les suivantes :

- Compte flowbird pour stationnement.

De nombreuses places de parking ont disparu suite à la création du parc sur le site Tréfilerie. En conséquence, l'UJM prend en charge le stationnement pour certains personnels. Nous demandons une égalité de traitement pour tous les personnels.

- Demande de rendez-vous à titre syndical avec M. le Directeur de TSE.

Plusieurs demandes ont été adressées à M. le Directeur de TSE, depuis mars 2022, par notre syndicat. Elles sont toutes restées sans réponse. Une lettre a été adressée à la présidence à ce sujet le 26/10/2023. Nous demandons que le droit syndical soit bien respecté à l'UJM, dans toutes les composantes, y compris TSE. Nous demandons qu'une réponse (que nous espérons positive) soit faite à notre demande d'audience.

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se
syndiquer](#)

[Nos
communiqués](#)

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

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

[Syndicat national](#)