



## 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](mailto:fo@univ-st-etienne.fr) – Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42/>

### CSA de l'UJM du 17 juin 2024 – Notes de CR

1. Déclaration préalable de FO ESR 42.	1
2. Approbation du PV (CSA) du 15 avril 2024 (pour avis).	2
3. Convention cadre relative au télétravail à l'UJM (pour avis).	2
3. Rapport social unique (pour avis).	2
4. Projet ORHIS, logiciel de gestion des temps de travail (pour avis).	3
5. Avis sur la délibération sur le versement de la prime d'enseignement pour les enseignants contractuels de type second degré.	5
6. Liste des fonctions donnant droit au versement d'une prime pour charge administrative.	5

#### 1. Déclaration préalable de FO ESR 42.

**FO ESR 42** considère que la dissolution de l'Assemblée nationale par le président Macron « constitue un aveu d'échec ».

Cette situation intenable, le gouvernement actuel en porte la responsabilité, et avec lui tous les gouvernements de droite comme de gauche qui depuis des décennies ont attaqué les droits des travailleurs et de la jeunesse, et se sont efforcés de faire baisser le coût du travail, de s'attaquer aux chômeurs, de saccager les services publics.

Cette politique a été aggravée sous la présidence d'Emmanuel Macron : démolition de pans entiers du Code du travail, du Statut et de l'Assurance chômage, loi immigration, recours systématique à l'article 49.3, répression inédite des mouvements sociaux et de la jeunesse.

**FO ESR 42** restera sur le terrain syndical pour porter ses revendications en toute indépendance et défendre les intérêts des salariés.

Plus que jamais nous revendiquons :

- **Abrogation de la réforme des retraites ! Retour à la retraite à 60 ans !**
- **Augmentation des salaires !**
- **Abrogation du « choc des savoirs » et de toutes les contre-réformes !**
- **Abandon de Parcoursup et du SNU !**
- **Annulation de toutes les coupes budgétaires et suppressions de postes !**
- **Retrait du projet de réforme Guerini de destruction de la Fonction publique et des statuts !**
- **Retrait de la réforme de l'assurance-chômage !**
- **L'abandon de l'acte 2 de l'autonomie des universités !**
- **Arrêt de la répression à l'encontre des lycéens, des étudiants et des militants !**

## 2. Approbation du PV (CSA) du 15 avril 2024 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour, les autres organisations syndicales aussi
--

## 3. Convention cadre relative au télétravail à l'UJM (pour avis).

Présentation par DRH. Ce sujet a déjà été présenté au mois d'avril en FS. Il fallait se mettre en conformité avec la convention cadre nationale. L'UJM a aussi la volonté d'une application plus équitable de la convention dans toutes les composantes (voir notre [CR du CSA du 20/06/2023](#)).

Les changements majeurs sont les suivants :

- Le responsable étudie si les activités sont peuvent être faites en télétravail. Dans le cas contraire, le télétravail pourra être refusé. Les activités d'enseignement ne relèvent pas du télétravail.
- Du télétravail peut être mis en œuvre après 6 mois de présence.
- Les conditions d'exercice du télétravail sont réfléchies et co-construites collectivement en fonction aussi de ceux qui ne télétravaillent pas
- Le nombre de demi-journées de télétravail flottant passe de 20 à 24.
- Aucune ancienneté n'est nécessaire pour bénéficier du télétravail fixe en cas de changement de poste au sein de l'établissement, sous réserve de l'accord du nouveau responsable
- Le télétravail fixe est possible dans la limite de 3 jours maximum par semaine à condition d'être présent sur site au moins deux journées par semaine mais il est recommandé par les RH de limiter à deux jours de télétravail par semaine.
- Le report d'une journée de télétravail fixe non effectuée peut être envisagé, dans le respect de l'organisation interne, du bon fonctionnement du service et en respectant une présence de deux jours par semaine.
- Le télétravailleur doit être joignable selon les horaires définis : renvoi de son téléphone de bureau sur son téléphone ou mise en place du *softphone*. A défaut de respect de ces conditions, il sera mis fin au télétravail.
- Le télétravail peut être mis en place comme un aménagement de poste lié à l'état de santé ou le handicap, après avis du médecin du travail et échanges avec le responsable.
- Des formations sur le télétravail, seront déployées à l'UJM. Elles porteront sur l'utilisation des outils numériques, la gestion du temps, la gestion du travail en mode hybride pour les encadrants...

A la demande d'une organisation syndicale, le document ayant été fourni trop tardivement, le vote a été reporté à un prochain CSA.

## 3. Rapport social unique (pour avis).

**\* Intervention de FO ESR 42. Notre syndicat regrette, une nouvelle fois, que l'emploi titulaire soit toujours aussi faible à l'UJM. Nous regrettons que la contractualisation soit toujours aussi importante avec 35% de contractuels (contre 34 % l'année dernière) pour les enseignants et 43% de contractuels (contre 39% pour l'année dernière) pour les BIATSS.**

\* **Intervention de FO ESR 42.** Pour certaines promotions, nous demandons de remplacer le mot candidat par promouvable. Pour l'ensemble du rapport, nous aimerions pouvoir faire des comparatifs avec les années précédentes. Nous demandons aussi que ces données soient transmises dans document .pdf pour pouvoir plus facilement lire et imprimer les pages du document.

De nombreuses autres interventions ont lieu de la part des autres organisations syndicales pour demander :

- Une comparaison des indicateurs de l'UJM avec l'ensemble des universités françaises.
- La place des femmes à l'UJM.
- La répartition des ETP (Équivalent Temps Plein) par composante et le taux d'encadrement par étudiant.
- Des indicateurs supplémentaires sur les chiffres de masse salariale.
- Le nombre de vacataires enseignants.
- ...

*DGS.* Les chiffres sur la masse salariale sont trompeurs. Il y a une forte dynamique mais en raison de critères exogènes. Par contre, il y a eu une véritable progression sur l'égalité femmes-hommes. L'indice d'égalité femmes-hommes est maintenant égal à 77% à l'UJM. L'indicateur sur les salaires les plus élevés est le seul qui n'est pas bon par rapport à l'égalité femmes-hommes.

Une question est posée sur la baisse du financement du handicap pour l'UJM.

*DRH.* Les règles de comptabilisation de nos effectifs ont changé. Il y avait une surévaluation. Un contrôle sur le sujet a eu lieu et nous avons répondu à toutes les sollicitations.

La question de l'action sociale et culturelle de l'UJM a aussi été abordée.

*Président.* Il est souhaitable de questionner l'action culturelle de l'établissement. Nous retenons l'idée d'une séance spécialement dédiée sur cette question.

<b>VOTE : FO a voté contre</b>
--------------------------------

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous ne pouvons que dénoncer, une nouvelle fois, le manque de personnels à l'UJM. Cette situation est à son paroxysme dans certaines composantes où les équipes administratives et enseignantes continuent à tenir mais sont épuisées.

#### **4. Projet ORHIS, logiciel de gestion des temps de travail (pour avis).**

Présentation par les DRH, DRH adjointe et Responsable de projet. L'outil G2T est obsolète et son renouvellement est indispensable. Ce logiciel concerne le périmètre des personnels BIATSS (environ 670 agents). La mise en place est prévue au 1<sup>er</sup> septembre 2024. L'auto-déclaration n'existe pas dans le logiciel. Pour l'instant, elle est maintenue avec un formulaire à envoyer par courriel au responsable mais il a été demandé à l'éditeur

du logiciel une intégration de ces auto-déclarations. Le logiciel ne gèrera pas les absences liées à des formations. Enfin, il y aura une connexion entre SIAM et ORHIS.

\* **Question de FO ESR 42.** Ce logiciel prendra-t-il en compte correctement les cas d'aménagement des horaires de travail pour les agents qui bénéficient d'une RQTH ? Pour notre syndicat, les paramètres généraux utilisés pour la gestion des horaires BIATSS doivent pouvoir être « désactivés » par les RH. En effet, **un agent qui bénéficie d'une RQTH devrait pouvoir renseigner des horaires de travail adaptés à son aménagement, sans que le logiciel affiche tout en rouge pour lui indiquer qu'il est hors norme. Cela peut être particulièrement difficile à vivre pour l'agent concerné et crée un biais dans la discussion à avoir sur cet aménagement avec son responsable hiérarchique direct.**

*DRH.* Effectivement, le responsable pourra modifier le planning en lien avec une RQTH.

\* **Question de FO ESR 42.** Ce logiciel prendra-t-il en compte correctement les décharges syndicales, ASA, le crédit de temps syndical ?

*DRH.* Il sera possible de déclarer des absences pour raison syndicale.

\* **Intervention de FO ESR 42.** On trouve que la phrase en bas de page 5 n'est pas très claire ? Qu'entendez-vous par valideur « sans congé » et « hébergé » ?

*DRH.* Ce sont des agents qui sont amenés à valider des congés mais qui sont eux-mêmes non gérés par le logiciel.

\* **Question de FO ESR 42.** La phase de test du logiciel se termine le 3 juillet. Vous nous demandez donc de nous prononcer avant la fin du test ? Pouvons-nous avoir dès à présent un retour de ces tests ?

*DRH adjointe.* Nous sommes sur la fin des tests et sommes prêts pour le paramétrage. Les équipes RH seront formées le 9 juillet.

\* **Intervention de FO ESR 42.** Y aura-t-il aussi une évolution du logiciel de gestion de carrière, avec intégration des fiches de postes et fiches d'entretiens professionnels ? **Nous demandons que l'ensemble des tâches effectuées par les agents soient bien prises en compte pour l'entretien et donc pour les promotions. Nous faisons ici référence aux nombreuses tâches de catégorie A actuellement effectuées à l'UJM par des agents de catégorie B ou C.**

*DRH.* Le logiciel de gestion des entretiens devra être changé. Mais cela ne peut pas être fait cette année. Il est possible d'ajouter un module au logiciel ORHIS pour gérer les entretiens mais pour l'instant rien n'est décidé. Dans un premier temps, on va utiliser ORHIS pour la gestion du temps de travail. Le logiciel de gestion des entretiens sera changé l'année prochaine.

Une autre organisation syndicale s'inquiète de la bascule sur un logiciel développé par un organisme privé.

*DRH adjointe.* Le logiciel est développé depuis 2018 et est utilisé dans plusieurs autres universités. Il répond vraiment à notre attente. Les données sont sécurisées et stockées en France. Le coût est de 50 000 € la première année. Ensuite, l'abonnement coûtera environ 20 000 € par an.

Une discussion a lieu sur le calendrier de mise en place très serrés et une mise en place en septembre, période de rentrée très chargée pour tous les agents.

*DRH.* Une mise en place au début de l'année universitaire est la plus adaptée. Les agents seront formés du 19 au 30 août. S'il le faut, d'autres formations pourront être faites au mois de septembre.

**VOTE : FO s'est abstenu**

## **5. Avis sur la délibération sur le versement de la prime d'enseignement pour les enseignants contractuels de type second degré.**

Présentation de DRH. A compter du premier janvier 2024, la prime d'enseignement supérieur est versée de manière mensuelle pour les enseignants titulaires du second degré. Il s'agit donc d'un alignement des modalités du versement de la prime des enseignants contractuels sur celle des titulaires.

**\* Intervention de FO ESR 42.** Nous demandons à nouveau (voir notre [CR du 22/01/2024](#)) le réalignement de la prime des enseignants contractuels sur la prime des titulaires, tout de suite, et pas seulement sur les modalités de versement. Nous demandons également que tous les enseignants contractuels qui le souhaitent puissent obtenir un CDI rapidement comme cela a été annoncé.

**\* Question de FO ESR 42.** Nous renouvelons notre question posée lors du CSA du 22/01/2024. 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 ?

*DRH.* Il me semble vous avoir répondu sur ce point. Je vérifierai.

**VOTE : FO a voté pour, les autres organisations syndicales aussi**

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Notre syndicat se félicite d'avoir été entendu sur l'augmentation de la prime d'enseignement supérieur des enseignants contractuels. Nous nous félicitons également que cette prime soit maintenant payée de manière mensuelle. Mais nous continuerons à demander l'alignement sur le montant de la prime des titulaires. Nous rappelons également que cette prime n'est pas du salaire. **Pour notre syndicat, il faut une augmentation de 10% du point d'indice, pour tous, tout de suite.**

## **6. Liste des fonctions donnant droit au versement d'une prime pour charge administrative.**

**\* Intervention de FO ESR 42.** Nous renouvelons notre demande d'une distinction, pour le statut du second degré, concernant la décharge d'enseignement. Plus précisément, pour les personnels qui relèvent du second degré, nous demandons une proratisation de la décharge d'enseignement pour toutes ces missions, pas seulement celle de

doyen/directeur d'UFR. Pour notre syndicat, les enseignants du second degré ne doivent pas être écartés, *a priori*, de certaines missions, comme le laisse supposer ce document.

*Président.* Le document correspond à l'attribution actuelle des missions. Toutes ces missions peuvent être confiées à un enseignant du secondaire. Mais en rajoutant des lignes, on augmente les sources d'erreurs possibles. Ce document est à destination de l'Agent comptable et il ne faut pas rajouter des lignes pour des cas qui n'existent pas sur l'année en cours.

**VOTE : FO s'est abstenu**

Le 17/06/2024

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se  
syndiquer](#)

[Nos  
communiqués](#)

[CT](#)

[CHSCT](#)

[Syndicat national](#)