

Cher collègue,

Afin d'éclairer les collègues sur les enjeux de ces élections, FO ESR vous propose de répondre à un questionnaire dont nous partagerons vos réponses avec les agents. Le calendrier étant très serré, nous vous demandons de répondre au plus tard le 4 octobre. Par ailleurs, les réponses « **ne devront comporter aucun lien vers d'autres documents, ou d'autres matériels de propagande** » afin de permettre une lecture et une mise en page facilitées.

Ne doutant pas de votre volonté de donner votre éclairage (et vos solutions) sur la situation actuelle des agents et de l'établissement, nous espérons que vous prêterez au jeu.

Cordialement,

Laure Brisoux Devendeville

Secrétaire départementale de FO ESR 80

Questionnaire Élections 2024

Conditions de travail des personnels UPJV :

L'UPJV est en charge d'une population importante d'étudiants, dans un contexte de difficultés économiques et sociales, sur des implantations multiples. Pour autant, les moyens ne sont plus en adéquation, et de plus en plus de personnels se disent clairement en souffrance.

La dotation par étudiant est dans les plus faibles de France. Pour les BIATSS un déficit de l'ordre de 50% en effectif est constaté par rapport à la moyenne des autres universités. Ce fait est ancien et reconnu. Il est fait appel à des contractuels aux statuts précaires, aux rémunérations basses, des personnels occupent des fonctions de niveau supérieures sans être reconnus à leur juste valeur. Le taux d'encadrement de nos formations par les enseignants et les enseignants-chercheurs est largement inférieur aux moyennes constatées en France.

Q1 – Quelles mesures concrètes prendrez-vous pour remédier de façon durable à ce sous-encadrement dont vous hériterez ?

Nous demanderons un audit financier pour connaître précisément la marge de manœuvre budgétaire dont nous pourrions disposer. L'amélioration des conditions de travail et de recrutement de nos collègues est un objectif clairement affiché dans notre programme. Ensuite, nous prônerons la titularisation par rapport à la contractualisation qui doit rester exceptionnelle. Pour autant il convient de traiter les agents contractuels avec le plus grand respect et équité. La contractualisation ne doit pas répondre à un besoin d'économies. Un état des lieux (audit) social est nécessaire pour bien évaluer les situations de précarité existantes et leurs causes éventuelles. Pour les collègues de catégorie C exerçant des fonctions de catégorie B, il faut les promouvoir dès que possible et faire pression sur le ministère pour ouvrir des postes. Les BIATSS se plaignent beaucoup d'un manque d'encadrement, il faut stabiliser les équipes et leur donner une ligne directrice claire pour qu'ils soient valorisés dans leurs fonctions.

Condition de travail/Entretien des locaux :

L'UPJV dispose d'un nombre de bâtiments et d'implantations très important. Il apparaît que l'entretien de ces locaux et des installations posent des problèmes : vétusté, chaleur excessive l'été, chauffage insuffisant, WC durablement hors services, environnement de travail, sécurité, accessibilité handicapé...

Q2 – Comment comptez-vous remédier à ces situations et à quelles échéances ? Pouvez-vous garantir à tout le personnel des conditions minimales de confort (accès aménagés, sécurité, bruit, température, espace de bureau suffisant, vestiaires...) ?

Une de nos priorités clairement affichées dans notre programme est l'inclusion. Tous les handicaps doivent être pris en considération et des solutions doivent être trouvées rapidement pour les étudiants et les personnels concernés. L'environnement de travail doit être sécurisé sans délai quand cela est nécessaire (la citadelle, comme les campus ouverts de manière générale, la bibliothèque

cathédrale, l'INSSET de St Quentin par exemple...). Le contrat de gardiennage/surveillance doit être dévoilé à tous et rediscuté avec la société responsable (rondes aléatoires.... très peu efficaces, sentiment d'insécurité, drogue sur la Citadelle...). De la même manière, le travail actuel d'entretien de nos locaux, qu'il soit assuré par l'UPJV ou par des prestataires externes, mérite un examen approfondi. Si nous avons pu sentir quelque peu ces questions lors de nos réunions avec les collègues, nous pensons utile de nous appuyer sur l'expertise des instances comme la F3SCT pour affiner le diagnostic et proposer des perspectives co-construites avec les collègues : le bien-être des personnels est notre priorité, c'est le cœur même de mon éthique de médecin et cela passera avant toute autre considération si vous nous faites confiance.

Gestion des risques professionnels :

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), pourtant obligatoire, n'est toujours pas mis en place à l'UPJV avec au moins 15 ans de retard maintenant. Cette situation dure depuis de trop nombreuses années malgré les constats et les demandes répétées du CHSCT/ FSSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et de l'IGAENR (Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche) devenue l'IGESR. Par ailleurs le PPMS (Plan Particulier de Mise en Sûreté) dont l'objectif est de mettre en place une organisation interne à l'établissement afin d'assurer la mise en sécurité de toutes les personnes présentes dans l'établissement en cas d'accident majeur externe à l'établissement n'est toujours pas mis en place.

Q3 – Prenez-vous l'engagement de faire de la gestion des risques une priorité absolue ? Quels sont les moyens supplémentaires que vous y consacrerez par rapport aux moyens actuels ? À quelle échéance le DUERP sera-t-il communiqué aux personnels ou à leurs représentants comme la loi l'exige ? Et pour le PPMS ?

Encore une fois, la santé des personnels n'est pas négociable. La gestion des risques est une des priorités dont nous nous occuperons immédiatement. Les moyens supplémentaires à consacrer seront ceux nécessaires pour que la sécurité soit garantie et pérenne. Nous pensons que les organisations syndicales représentatives ont un rôle à jouer pour aborder et traiter cette question de gestion des risques. C'est pourquoi nous souhaitons inscrire à l'ordre du jour de la F3SCT cette question, en demandant à cette instance de proposer une analyse actualisée de la situation, de proposer une méthode de travail concertée, un calendrier, afin que nous prenions à bras le corps cette problématique. Dans un premier temps, les moyens utiles peuvent concerner les décharges accordées aux membres de cette instance, mais aussi aux assistants de prévention disponibles dans les différentes UFR. Dans un second temps, les moyens nécessaires pour réaliser les évaluations de risque dans toutes les unités de travail pourraient être déterminés avec cette instance. Ce travail collaboratif peut redonner à la représentation du personnel tout son rôle et instaurer ainsi une ère où les rapports sociaux seront constructifs.

Les réceptions pompeuses au Logis du Roy, les missions de complaisances, les goddies... tout cet argent dépensé inutilement pourra servir à sécuriser ce qui doit l'être. Sans délai et sans limite. Le DUERP doit être travaillé dans toutes les UFR, services, instituts et fusionné en un document unique pour tous les sites de l'UPJV. Honnêtement, dire quel temps cela prendra est difficile. Mais s'engager à ce que cela soit rédigé avant les congés d'été est sûrement une base de travail réalisable. Et il sera évidemment communiqué aux personnels et à leurs représentants comme la loi l'exige. Concernant le PPMS, là encore il faut constituer un groupe de travail avec des experts extérieurs (type Gendarmerie, SAMU...) pour chacun des sites et qui prendra en compte chacun des dangers possibles pour apporter des solutions concrètes. Je pense que ce document, s'il est complet, prendra au moins 1 an à être rédigé et distribué ensuite à tous avec des exercices pratiques de mises en situation à effectuer régulièrement (sites seveso, attentats, risque nucléaire...).

Plan de prévention :

De cette première étape d'analyse des risques professionnels doit découler un plan annuel d'actions et de prévention, à ce jour cela n'est pas le cas. En effet, l'absence de connaissance des risques professionnels ne permet pas de mettre en œuvre les mesures de prévention qui sont dues aux agents.

Q4 – Prenez-vous l'engagement d'en établir un chaque année comme exigé par la loi ? Le rendrez-vous public ?

Oui, nous en établirons un chaque année. Dès que ce travail sera finalisé avec la F3SCT, il faudra que nous définissions avec cette instance les modalités d'actualisation de ce document unique et du plan

de prévention qui en découle. Par contre, nous estimons qu'il est plus approprié de discuter des modalités de diffusion au sein de cette instance, en tenant compte des contraintes légales.

Instances :

La publicité des ordres du jour des conseils centraux est depuis peu assurée, mais celle-ci souffre d'un déficit d'accessibilité. Par ailleurs, la transparence ne s'étend pas aux décisions de ces mêmes instances. Le nouveau site web autant que l'ancien n'est pas à jour des comptes-rendus et ne permet pas de satisfaire aux exigences d'une communication minimale.

Q5 – Prenez-vous l'engagement d'informer les agents des décisions des conseils centraux de façon régulière et transparente ?

Oui absolument. Transparence et équité sont clairement dans notre programme. La communication est un gage de compréhension sur tous les sujets qui concernent les agents. Elle doit être améliorée pour ne pas instaurer un sentiment de défiance envers les élus et responsables. Dans ce sens, il nous paraît utile d'évaluer l'accessibilité numérique, pour s'assurer que les informations disponibles parviennent effectivement à toute la communauté universitaire.

Dialogue Social :

Le Dialogue Social est en panne à l'Université et ce n'est pas le fait des syndicats. Cela est particulièrement visible en CSAE (Comité Social d'Administration d'Établissement).

Q6 – Prenez-vous l'engagement de rétablir un dialogue social de qualité et de suivre les votes du CSAE ?

Oui. Le dialogue social sera bien évidemment renforcé. Vous pouvez le voir dans la manière dont nous proposons d'aborder la question de la gestion des risques professionnels, en donnant un rôle central aux organisations syndicales au travers de la F3SCT. Cela est mentionné dans notre programme. Chaque syndicat a sa place légitime et disposera d'un local décent et de moyens adaptés (reprographie...) et devra être consulté régulièrement. Au-delà du soutien officiel du SGEN-CFDT, notre liste comprend des membres de syndicats différents, je l'ai souhaitée très ouverte pour justement favoriser les discussions.

Jour de carence :

Le jour de carence (non-paiement du premier jour d'arrêt maladie) pénalise doublement les personnels malades. Et en parfaite opacité, la somme globale des retenues sur salaire n'est pas communiquée aux représentants du personnel.

Q7 – Vous engagez-vous à ne pas appliquer le jour de carence ? Sinon, vous engagez-vous à intégralement reverser les retenues sur salaire à l'action sociale de l'UPJV ? En ferez-vous de même avec les retenues sur salaire pour les jours de grève ?

Le jour de carence sera maintenu mais les sommes collectées seront reversées à l'action sociale de l'UPJV et à l'épicerie solidaire des étudiants. Idem des retenues sur salaire pour les jours de grève si retenues sur salaire il y a.

Accident de travail :

La gestion des accidents de travail est source d'économies pour l'Université (et donc dépenses pour les agents via la sécurité sociale) en ne reconnaissant pas immédiatement l'accident de travail. Cette situation est particulièrement honteuse pour notre établissement

Q8 – Vous engagez-vous à soutenir un agent dans ses démarches et à prendre en charge l'accident de travail dès sa déclaration.

En tant que médecin expert agréé par l'ARS des HdF, faisant des expertises toutes les semaines pour les salariés et les conseillant au mieux sur leurs droits, je ne peux que m'engager à soutenir les agents dans leurs démarches et à prendre en charge leur accident de travail dès leur déclaration.

Responsabilités et Compétences :

Les chefs de service directeurs d'unité ou de laboratoire sont responsables de la santé physique et mentale des personnels affectés dans leur unité. Or, un trop grand nombre de ces directeurs ne sont pas formés ni même sensibilisés, n'ont pas de vision sur les risques professionnels (absence du document unique) et sont encore moins sensibilisés à la problématique des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Q9 – Prenez-vous l'engagement de conditionner la délégation de signature au suivi d'une formation à l'encadrement et à la gestion des RPS, comme le font d'autres universités ? Dans quel délai ?

Je prendrai l'engagement de conditionner la délégation de signature au suivi d'une formation à l'encadrement et à la gestion des RPS avec application sans dérogation pour au plus tard juin 2026, ce qui laisse 18 mois après les élections pour se former. En tant que chef de pôle au CHU, j'ai dû suivre ce type de formation et je suis convaincu de son utilité.

Évolutions de carrières :

Une baisse de pouvoir d'achat est observée depuis trop longtemps pour les titulaires comme pour les contractuels (le point d'indice a perdu 25% de pouvoir d'achat depuis 2000). Des personnels occupent des postes à responsabilités supérieures à leur grade, sans qu'il leur soit proposé d'évolution de carrière. Pour les contractuels, aucune perspective de titularisation n'est à attendre.

Q10 – Comment comptez-vous répondre aux attentes des collègues qui travaillent déjà en mode dégradé, à qui l'on demande de plus en plus sans perspectives d'amélioration ou de reconnaissance ? Vous engagez-vous sur une politique d'ouverture de concours afin de reconnaître les collègues à leur juste niveau (repyramidage) ?

Les collègues qui travaillent en mode dégradé et à qui l'on demande de plus en plus auront des perspectives de formation continue, de promotion, et de reconnaissance de leur travail par la communauté entière (pas seulement financière mais aussi morale). Nous nous battons pour que les postes sur concours adaptés soient ouverts par le ministère et que le plus possible de repyramidages aient lieu.

Primes :

Les PRAG et PRCE sont indispensables à l'Université, ils font tourner de nombreuses formations. Cependant depuis la LPR, leur prime n'est plus alignée sur la prime des enseignants-chercheurs (C1). Certaines universités comme l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines ont aligné les deux primes.

Par ailleurs, plus généralement, une énorme différence est faite au niveau prime tant entre les CDD/CDI mais également vis-à-vis des titulaires.

Q11 – Comptez-vous remédier à ces situations qui opposent les agents ?

C'est écrit dans notre programme. A travail égal, salaire égal. Même prime pour tous en alignant celles existantes vers le haut ! Les PRAG et PRCE font un travail formidable mais ne sont pas valorisés par le rectorat (au contraire même). Ce n'est pas acceptable et nous les défendrons.

Promotions :

Les agents titulaires BIATSS promouvables par liste d'aptitude ou tableau d'avancement n'ont pas accès à leur classement ou évaluation de dossiers à l'issue des comités d'experts. Ces comités, dont les membres ne sont pas connus, agissent en toute opacité. Les agents ne peuvent obtenir de retours leur permettant d'améliorer leurs dossiers. Il en est de même pour les enseignants/chercheurs.

Q12– Envisagez-vous de remettre une commission paritaire de gestion des promotions pour les BIATSS comme c'est le cas, par exemple à l'Université de Bretagne Ouest ? Quelles solutions proposez-vous pour les enseignants/chercheurs qui ont les mêmes problèmes d'opacité sur leurs dossiers ?

Transparence totale sur les raisons de sélection ou les échecs. La DRH doit (beaucoup) mieux expliquer ces décisions. Bonne idée que celle d'une commission paritaire des promotions, à discuter ensemble. Comme cela est fait dans beaucoup de commissions nationales, l'idéal auquel il faut

arriver est celle d'un affichage des critères de sélection avant le dépôt des dossier et restitution explicative individualisée après.

Gel de postes des titulaires BIATSS :

Une quantité infime de postes sont mis au concours chaque année, induisant un nombre important de contractuels (près de 40%) avec un turn-over de plus en plus massif et des recrutements compliqués, cela fait peser une charge de plus en plus lourde sur ceux qui restent.

Q13 – Allez-vous mettre fin à cette situation génératrice de risques psycho-sociaux et de burn-out chez les BIATSS ? Quand ?

Oui, dès que possible. Cela figure dans notre programme. La contractualisation ne doit en aucun cas être dictée par des raisons économiques mais uniquement un recours pour des cas où les concours de la fonction publique ne pourraient répondre aux besoins du poste.

Gel de postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs :

Q14 – Allez-vous mettre fin au gel des postes d'E/EC ? Quand ?

Oui, dès que possible et après discussions+++ avec le ministère.

Fonds propres :

Les dotations globales sont en baisse constante impactant tous les services et toutes les composantes de l'université. La dotation par étudiant est en Picardie plus faible qu'ailleurs....

Q15 – Comment allez-vous défendre notre établissement auprès du ministère ? Quels moyens allez-vous mettre à disposition de la communauté universitaire pour augmenter les fonds propres ? En contrepartie, quelles obligations ou quelles contraintes vont s'imposer aux collègues ?

Nous mènerons les négociations avec le ministère autant de temps qu'il le faudra. Nous y sommes préparés. Il faut également trouver et développer des fonds propres pour l'UPJV et développer la formation continue, l'alternance, l'apprentissage, récupérer des taxes professionnelles, développer des partenariats public/privé (hub de l'énergie, industrie pharmaceutique, Amazon, Inzect...)

Réduction des volumes disciplinaires :

D'habilitation en accréditation, le volume horaire d'enseignement dispensé aux étudiants subit des coups de rabots réguliers. Sous le prétexte d'évolution des méthodes pédagogiques, les volumes d'enseignements sont compressés, mettant en évidence la contradiction de faire toujours mieux avec toujours moins. On incite à la « mutualisation » voire des cours à distance dont l'efficacité pédagogique est très loin d'avoir été démontrée (cf COVID)

Q16 – Allez-vous instaurer un volume horaire présentiel minimal par crédit ECTS ? Combien ?

Un ECTS équivaut à 28h d'études. Le minimum présentiel de 50% semble raisonnable

Groupes pléthoriques :

Certains collègues d' UFR en tension doivent assurer des TD ou des TP à effectif déraisonnable, avec une baisse inévitable et logique de l'efficacité pédagogique et dans certains cas une hausse des risques d'accident.

Q17 – En licence générale ou en master, fixerez-vous un effectif maximal d'un groupe de TD ? d'un groupe de TP ?

Oui car 45 étudiants dans des salles de 30 personnes comme cela est le cas en SHSP, ce n'est pas admissible. Et en plus en cas d'incendie ou autre catastrophe, cela peut être particulièrement dangereux.

Passage en compétences :

Le projet LCER mobilise des collègues pour une volonté affirmée de mise en place généralisée. Beaucoup de collègues craignent la disparition de certaines formations ou de certaines disciplines qui ne pourront s'inscrire dans un tel cadre.

Q18 – Pouvez-vous garantir une planification sereine de ce projet, des moyens minimaux et la pérennisation des formations ? Comment comptez-vous accompagner les composantes dans la mise en place de ce bouleversement ?

Cela figure dans notre programme. Chaque composante aura toute latitude pour y réfléchir et s'organiser, selon ce que les collègues souhaitent et pensent possible (ou non) de développer. Nous n'imposerons certainement pas d'uniformisation de ce projet dans toute l'UPJV.

Modulation de service :

La situation actuelle conditionne la modulation de service à l'accord de l'enseignant-chercheur concerné.

Q19 – Vous engagez-vous à ne pas proposer / imposer de la modulation de service ?

Bien-sûr, nous n'imposerons pas de modulation de service. Les membres du groupe RESPECT y sont plutôt opposés. Les statuts des agents n'ont pas vocation à être attaqués.

Jours de RTT :

La Cour des comptes a mis en doute la réalité du temps de travail des personnels BIATSS rapport aux 1607h.

Q20 — Vous engagez-vous à ne pas revenir à l'accord ARTT de 2005 qui fixe le nombre de jours de RTT ?

Nous ne reviendrons pas sur cet accord.