



Délégation à la Présidence de l'U.T.T.

15 mai 2024

Délégation FO : Thomas GROSGES - Bruno RANDRIANTSOA - Daniel GAVRYSIK.

Pour la Présidence : Christophe COLLET, Directeur – Anne PATRU, Directrice Générale des Services - Aude LEGRAND, Directrice des Ressources Humaines.

Questions et revendications	Réponses de la Direction
PERSONNEL BIATSS, ENSEIGNANT ET ENSEIGNANT-CHERCHEUR	
<p>Titularisation des Enseignant(e)s, Chercheurs/cheuses Contractuels et BIATSS (sur ressources pérennes)</p> <p>Quelle volonté a l'UTT de titulariser les Enseignant(e)s-Chercheurs/cheuses Contractuels (ECC) qui le souhaitent. Nous demandons que tout départ soit remplacé par un poste de fonctionnaire. FO demande également que l'UTT n'ait plus recours au statut d'ECC et de systématiquement proposer des postes de titulaires pour les emplois sur ressources pérennes.</p>	<p>Les dotations du ministère sont insuffisantes pour garantir et assurer le remplacement de tout départ par un poste fonctionnaire. De même la création et la transformation des postes contractuels en postes de titulaires sur ressources pérennes ne sont plus soutenables pour les mêmes raisons budgétaires. La tendance générale est de recourir aux contractuels. Il restera pour les ECC la possibilité de candidater sur des postes de titulaires, au même titre que les MCF. A défaut, l'UTT a mis en place des « grilles de carrière » pour les ECC (et des possibilités de changement de niveau : professeur assistant vers professeur UTT sous certaines conditions).</p>
<p>Commentaire FO-ESR : Un taux important d'ECC ne relève pas d'un « va et vient » avec l'industrie, le statut de contractuel est dévoyé. Il s'agit d'un volant permanent d'enseignants-chercheurs académiques. Nous demandons la création de postes de titulaires. Nous demandons le déverrouillage budgétaire et transmettons ce compte-rendu au syndicat national afin qu'il relaie notre demande auprès du ministère. Le règlement au cas par cas n'est pas une voie acceptable dans la mesure où il favoriserait les contractuels au détriment des titulaires. A défaut de titularisation, l'accélération du changement de niveau et d'ouverture de postes "professeur UTT" doit être envisagée.</p>	
<p>Service entretien</p> <p>Depuis de nombreuses années, la régie interne est passée de 11 ETP à 3 ETP au niveau du service entretien. Votre prédécesseur avait identifié et souligné la qualité du service rendu en relation avec l'importance d'une régie interne. L'externalisation à outrance a montré ses limites et</p>	<p>La Direction a conscience de la situation difficile du service entretien. Un nouveau marché public a sélectionné un nouveau prestataire extérieur et celui-ci est en cours d'installation, laquelle s'est avérée avoir été mise en difficulté par la mauvaise transmission et mésentente entre l'ancien et le nouveau prestataire. La mise en place du nouveau</p>

a considérablement dégradé la qualité du service sur l'ensemble de l'établissement (tant pour les personnels que pour les étudiants). Nous demandons la ré-internalisation de l'entretien et le renforcement des effectifs de la régie interne.

fonctionnement est basé sur la communication et les discussions afin de résoudre les problèmes constatés et d'améliorer le niveau des prestations. Concernant la régie interne, celle-ci doit trouver ses marques et assurer sa mission de coordination.

La Direction n'envisage pas de ré-internalisation pour cause de financements insuffisants pour remplacer les personnels. La direction confirme le maintien de l'externalisation pour répondre aux besoins et répartir la charge selon les moyens de l'UTT.

Commentaire FO-ESR : Nous rappelons notre demande que l'entretien soit ré-internalisé. Une fois de plus l'argument budgétaire est utilisé au détriment des salariés. En effet, il constitue un aveu qu'il s'agit de faire des économies (sur les salaires et les conditions de travail) au détriment des agents concernés. Pour le moins, il faut la conservation d'une régie interne de taille raisonnable et la priorisation des tâches en fonction des effectifs disponibles. L'effectif de ce service ne doit pas être vu comme un coût à court terme par rapport à une externalisation, mais comme un "investissement" vertueux de long terme, bénéfique pour l'établissement, notamment en raison de la souplesse de fonctionnement qu'il permet (cf évènements tels que JPO, Gala, etc). En conséquence, FO-ESR demande : le renforcement du nombre d'agent(e)s.

Protection des enseignant(e)s, enseignant(e)s-chercheurs/cheuses et personnels administratifs

L'accomplissement du travail d'enseignement engendre inéluctablement des rumeurs, voire des accusations malveillantes. Ces situations peuvent faire l'objet d'accusations anonymes à travers des réseaux internes/externes et s'avérer éloignées de la réalité objective lors des enseignements. A l'heure des réseaux sociaux, cette question devient encore plus présente. FO-ESR demandait que les établissements expriment leur solidarité en protégeant tout collègue mis en cause par des étudiant(e)s, plutôt que d'engager immédiatement des procédures d'enquête et de suspension qui tendent à accréditer les rumeurs.

Comment se positionne la direction de l'UTT sur ces questions ?

La position de principe demandée : l'employeur soutient ses employés et assure sa sécurité physique et mentale lors des accusations publiques fausses et non fondées.

Concernant la demande de recours à un prestataire extérieur lors d'une enquête après signalement pour garantir l'impartialité, la Direction de l'UTT rappelle que l'enquête est menée en interne par les services dédiés, le secret d'instruction est garanti en phase d'objectivation des faits. Chaque fait signalé est traité sur mesure selon la complexité du cas en interne sans recours à un intervenant extérieur. Un appel à l'extérieur pour traiter des situations particulières n'est pas totalement exclu pour que le cas soit traité de la manière la plus efficiente possible.

La Direction fait également savoir qu'il y a un rapprochement entre les UT sur les thématiques de violence et la manière de les traiter, ainsi que des échanges de bonnes pratiques. Pour l'instant, il n'y a pas d'instances communes aux trois établissements, mais ce n'est pas exclu à l'avenir.

Commentaire FO-ESR : Effectivement, il appartient à la direction de protéger et de soutenir les collègues et cela n'a malheureusement pas été toujours le cas. FO-ESR invite les collègues confrontés à un problème de cette nature à ne pas rester seul(e)s et à ne pas hésiter à contacter le syndicat afin d'être écouté(e)s, soutenu(e)s et défendu(e)s. FO-ESR réitère sa demande de : respect intégral des règles statutaires en matière disciplinaire, d'une solidarité a priori à l'endroit des agent(e)s et d'un traitement des dossiers dans un esprit de conciliation.

Fermeture des services durant la période estivale

L'UTT a décidé une fermeture administrative lors de la période estivale. Cet accord de principe d'une telle fermeture estivale n'avait été émis par FO-ESR que sous réserve d'un travail sur une réorganisation des services devant aboutir à une

Une réunion associant l'ensemble des directions s'est tenue pour appréhender au plus juste les besoins de chacun et trouver des voies pour concilier l'expression de besoin individuelle ou de service avec l'organisation collective (notamment impact sur d'autres services).

<p>fermeture estivale calquée sur celle de Noël/Nouvel-An (permettant de vrais congés, d'éviter le travail isolé et de ne pas transférer la charge de travail sur les personnes présentes). Quelles discussions/réorganisations avec les services ont été entamées et finalisées afin d'aboutir à une fermeture estivale calquée sur celle de Noël/Nouvel-An ?</p>	<p>Aucun point de blocage n'a été remonté à ce jour en prévision de la période estivale à venir. L'objectif est bien de permettre à chacun de bénéficier de congés d'été d'une manière équitable, il y a un travail et une volonté d'harmoniser et d'optimiser la fermeture d'été.</p> <p>Une vigilance est apportée également à la question des travailleurs isolés.</p> <p>La Direction rappellera également aux encadrants (directeurs de thèse) que les doctorant(e)s, qu'ils/elles soient étudiant(e)s ou salarié(e)s, ont des droits à congés et que ceux-ci doivent être respectés.</p>
--	--

Commentaire FO-ESR : Nous rappelons que chaque collègue doit pouvoir bénéficier d'une période de congé estival respectueuse de ses impératifs familiaux personnels. FO-ESR rappelle qu'il appartient à la Direction de garantir une réelle coupure du travail durant la période estivale, pour l'ensemble des agent(e)s. Le fait que l'ensemble des agent(e)s soient en congés en même temps, lors des fermetures annuelles, permet de faire cesser le flux des activités et évite aux agent(e)s restant mobilisé(e)s, de pallier la charge de celles et ceux en congés.

Télétravail

Nous demandons que les conditions d'éligibilité soient publiques et que l'avis motivé en cas de refus soit transmis à l'agent(e) concerné(e).

La campagne de télétravail est diffusée chaque année et les informations sont affichées sur l'ENT pour que chaque agent(e) puisse s'informer sur les modalités. La procédure et les conditions d'éligibilité seront rappelés. La Direction confirme que chaque refus doit être motivé par le supérieur hiérarchique.

Commentaire FO : FO-ESR est satisfait de l'accord de principe et demande que la procédure, et les conditions éligibilités soient rappelées (améliorer l'accessibilité à la documentation) et communiquer aux agent(e)s concerné(e)s la motivation du refus.

BIATSS : Entretien professionnel, promotions et primes

Tout agent(e) BIATSS (titulaire et contractuel) doit pouvoir bénéficier d'un entretien annuel réalisé à heure et à temps, et avoir une copie de son évaluation. Nous demandons que la Direction rappelle cette obligation aux chefs de services (l'absence d'un entretien annuel ne peut pénaliser l'agent(e) lors de demandes de promotions, primes, ...). FO-ESR demande également la mise en place d'une possibilité de recours en cas de désaccord avec le N+1, ainsi que la définition et l'utilisation de critères objectifs et la transparence pour l'attribution des primes (dont CIA).

La Direction confirme que le rappel est fait aux chefs des services sur le caractère obligatoire des évaluations professionnelles ainsi que la transmission à l'agent(e) des résultats de son entretien professionnel et une copie de cet entretien. Si d'aventure, il s'avérait que l'entretien professionnel n'avait pu être réalisé, la Direction confirme que l'absence d'avis ne sera pas portée au préjudice de l'agent(e), par exemple lors d'un dépôt de dossier demandes de promotions/avancement.

La Direction s'engage également à plus de transparence sur les critères objectifs concernant les primes, (dont CIA).

Commentaire FO : FO-ESR est satisfait du rappel qui sera fait concernant les entretiens professionnels, le droit à disposer d'une copie et de la non pénalisation d'un(e) agent(e) en cas de défaut de la hiérarchie. Concernant l'absence de critères objectifs et publiques lors des campagne de promotions, primes, etc. ... il n'y a rien de plus frustrant que de ne pas savoir sur quelle base objective son dossier est traité. Nous attachons une importance à ce que des critères objectifs et connus, sous forme de points, soient pris comme base pour promouvoir les agent(e)s ainsi que lors d'attribution des primes. Nous invitons les collègues à soutenir la demande de FO pour un barème objectif et quantifié.

BIATSS/ENSEIGNANT : droit des agent(e)s

FOESR demande qu'en cas de désaccord entre un(e) agent(e) et sa hiérarchie, en cas de procédure sur la manière de servir ou en cas d'envoi d'un recommandé, que chaque agent(e) soit préalablement convoqué à un entretien et que l'agent(e) soit explicitement informé au préalable qu'il peut se faire accompagner par le syndicat de son choix.

La Direction s'étonne de la demande qui est déjà un droit de chaque agent(e). Chaque agent(e) a la possibilité d'être accompagné par un représentant lors d'un désaccord avec la hiérarchie et de même il a le droit de connaître l'objet lorsqu'il est convoqué. Il semblerait que parfois l'agent(e) renonce à son droit d'être accompagné en raison de sa situation précaire ou simplement d'une absence de connaissance de ses droits.

Commentaire FO : FO-ESR est satisfait de ce rappel des droits des agent(e)s, et de la possibilité de médiation accompagnée en cas de litige avec les N+1, ou en cas de procédure disciplinaire. Nous demandons que : chaque fois que nécessaire, la direction porte systématiquement ce droit à la connaissance des collègues, et aucun recommandé ne puisse être adressé à un collègue sans un entretien de conciliation préalable.

Vous pouvez contacter vos représentants syndicaux FO-ESR

BIATSS : Francine DURAND, Jenny DUTOUR, Daniel GAVRYSIAK ,
Bruno RANDRIANTSOA, Stéphanie RECCHIA, Jean-Guy SAURA

Enseignants-chercheurs : Thomas GROSGES, Sophie LORIETTE

Permanences syndicales: Bureau des organisations syndicales (sur rdv à demander par email)

Adresse email : foedr.utt@gmail.com

Pour contacter le syndicat :

FO-ESR – Florence LAURENT, Frédéric BOHR

Campus Comtes de Champagne

Place du Préau – 10000 TROYES - E-mail : foedr.urca@gmail.com

Notre site internet : <https://sites.google.com/site/snpreesfoca/>

Informations syndicale à l'UTT : <https://informations-syndicales.utt.fr/FO-ESR/>

L'équipe de **FO-ESR** intervient pour vous conseiller et vous aider individuellement ou collectivement. Négociation ou conflit, FO-ESR met chaque fois son poids dans la balance.

Une seule ligne de conduite : vos droits doivent être reconnus et vos revendications entendues et défendues.

Pour ces raisons, nous vous invitons à nous rejoindre en vous syndiquant sans attendre.

<https://sites.google.com/site/snpreesfoca/adhesion>