



Force Ouvrière Enseignement Supérieur et Recherche 29

UFR FSSE-AES

Bâtiment A - RDC /Bureau A 030

20 avenue Le Gorgeu 29238 Brest cedex

Tel : 02 98 01 63 86

Email : fo.esr@univ-brest.fr

Page web : univ-brest.fr/foesr29/

Brest, le 13/02/2024

FO ESR 29 ne présente pas de liste pour les élections aux conseils centraux de l'UBO.

Cependant nous avons interrogé les listes candidates aux élections au CA sur un certain nombre de points importants pour FO ESR 29.

Nous avons obtenu des réponses de **Pascal Olivard** lors de sa réunion publique du 2 février, de **SUD-CGT** et de **Jadhère (voir questions/réponses plus bas)**.

Le **SNPTES UNSA** et le **SGEN CFDT** n'ont pas souhaité répondre.

La liste « **Démocratie et Service public** » : Listes soutenues par le **SNESup - FSU** a répondu qu'il fallait se référer à leur profession de foi "*qui constitue les grandes lignes d'un programme. Des aspects non quantifiables avec exactitude aujourd'hui seront décidés collégalement dans les instances respectives incluant bien sûr le CSA, la FS, comme indiqué dans les grandes lignes de notre programme.*"

La liste **BIAT'TS 2024** nous a répondu : "*Nous avons prévu de publier dans les tous prochains jours un programme détaillé des points d'attention que nos élus porteront. Il est tout de même important de rappeler que les points liés aux carrières des agents (comme notamment les régimes indemnitaires, mais aussi les promotions par listes d'aptitude au tableau d'avancement) ne sont pas du ressort des instances centrales, mais de la CCPE. Toutefois, certains éléments de portée politique pourraient être étudiés en CFVU, CR et CA.*"

Nous serons par contre vigilants sur tous les points qui concernent les agents de l'UBO (comme la diminution de la précarité, les campagnes d'emplois, mais aussi les conditions de travail dans les laboratoires, services et composantes,).

Voici les réponses de ceux qui nous ont répondu :

1- Quels seront vos engagements chiffrés en termes :

*** de recrutement de fonctionnaires et de résorption de la précarité via la titularisation :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : pas de chiffrage, pas d'engagement, peu de collègues sont partis en retraite cette année
- **Liste SUD-CGT** : Nous défendons le recrutement des titulaires, la titularisation des CDD et CDI... et à défaut la CDIisation immédiate des CDD le désirant
- **Liste jadhère** : Comment établir un engagement chiffré sans une vision claire et pluriannuelle de l'évolution de la Subvention pour Charge de Service

Public (SCSP) qui relève de l'Etat, et de l'indisponibilité de bilans sociaux de l'établissement pour 2022 et 2023 ? Le recrutement de fonctionnaires est conditionné par la position de l'Etat relativement au plafond de l'effectif d'Equivalents Temps Pleins Travaillés (ETPT). Il paraît évident que cette unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds sera soumise à fluctuation au regard de la dynamique démographique des usagers, d'une part, et de la pyramide des âges du personnel, d'autre part

*** de recrutement de fonctionnaires et de résorption de la précarité via la titularisation :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : on a fait une nouvelle charte des contractuels, il faut que l'état compense ses mesures
- **Liste SUD-CGT** : cf réponse précédente
- **Liste jadhère** : Quelle est la politique de l'Etat en termes d'Enseignement Supérieur et de Recherche ? De notre point de vue, il paraît nécessaire de cesser les recrutements en contrat de travail à durée déterminée sur des financements non-récurrents. Ainsi, nous souhaitons défendre l'idée d'une projection pluriannuelle (au moins à l'échelle d'un contrat quinquennal) pour anticiper le renouvellement des moyens humains tout en anticipant au mieux l'impact sur la trajectoire financière de l'établissement. A bien des égards, nous sommes défavorables à une politique de pilotage à vue, marquée par des séquences de va-et-vient en termes de recrutement, et prônons une vision partagée au sein des différentes composantes et équipes de recherche dans le cadre d'un établissement où la pluridisciplinarité relève du concret.

*** de volume des cours dans les formation (PARI) :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : On est à l'os, il y aura un travail sur les formations, il faudra que nous ré-interrogeons le PARI
- **Liste SUD-CGT** : Nous avons combattu le PARI et réclamons les moyens d'assurer une formation répondant aux exigences universitaires
- **Liste jadhère** : La mise en œuvre d'une politique nécessite systématiquement de définir un ensemble d'indicateurs partagés et opposables et des dispositifs de contrôle démocratique par les Conseils Centraux qui permettront d'en évaluer les résultats. Nous constatons que ce ne fut pas l'état d'esprit du PARI à travers ses différents volets. Aussi, dans un premier temps, nous demandons de connaître l'impact financier des mesures émanant du PARI non seulement par composante mais aussi par discipline et par cycle de formation. Nous estimons également nécessaire de vérifier la cohérence des résultats avec l'évolution de la masse salariale. A partir de résultats certifiés et partagés, le Conseil d'Administration sera en mesure d'approuver un budget qui conditionnera la volumétrie de l'offre de formations et celle des heures complémentaires qui en découle.

2- Vous engagez-vous à défendre le maintien :

*** des acquis en matière de congés et de temps de travail des biatss :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : il y a eu un rapport de la cours des comptes. On n'est pas loin des 1607h. La législation de la loi doit s'appliquer.
- **Liste SUD-CGT** : Bien évidemment
- **Liste jadhère** : Le Conseil d'Administration a-t-il vocation à modifier le temps de travail des personnels BIATSS fixé par la loi ? Plus généralement, le Conseil d'Administration a-t-il vocation à modifier le Code de l'Education ? Pour autant, la spécificité émanant de l'établissement relativement aux congés des BIATSS est, de notre point de vue, acquise et n'a pas à être remise en cause.

*** du RIFSEEP sans cotation des postes (et donc modulation uniquement en fonction du corps et du grade comme actuellement) et sans CIA (complément indemnitaire annuel) :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : je ne suis pas opposé au fait qu'il y ait une part liée à la manière de servir
- **Liste SUD-CGT** : Nous sommes contre le RIFSEEP et RIPEC, contre toute politique de prime individuelle. Plus fondamentalement, nous dénonçons les primes, mais quitte à en avoir elles doivent servir à assurer aux collègues ayant les rémunérations les plus faibles d'avoir un revenu correct : donc nous défendons la mise en commun de toutes les primes pour les allouer aux collègues les moins bien rémunérés.
- **Liste jadhère** : Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. Notre point de vue à ce sujet est identique à celui concernant les congés des BIATSS. D'autant plus que le RIFSEEP émane de discussions avec le Comité Social d'Administration (CSA) dont il convient de mieux prendre au sérieux ses positions afin de trouver de nouvelles raisons d'agir.

*** d'une gestion paritaire des carrières des BIATSS via les CCPE :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : souhait de conserver ce système
- **Liste SUD-CGT** : Nous sommes pour une évolution automatique de grade. La gestion paritaire via la CCPE pose bien des questions car nous sommes contre l'évaluation de collègues par d'autres collègues, risque de copinage ou autres biais ; surtout toutes les collègues sont méritantes. Mais à défaut d'un autre système plus satisfaisant, nous préférons le régime paritaire que de laisser à la seule direction le droit à la décision.
- **Liste jadhère** : OUI, nous sommes attachés à une gestion transparente des carrières des personnels au sens large du terme dont les BIATSS. Nous nous engageons à défendre, bien évidemment, le maintien d'une gestion paritaire des carrières des BIATSS via les Commissions Consultatives Paritaires d'Etablissement (CCPE) qui, de notre point de vue, ont tout leur sens.

3- Vous engagez-vous à revendiquer

*** la prise en charge du jour de carence par l'université :**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : le jour de carence, c'est la loi
- **Liste SUD-CGT** : Bien évidemment
- **Liste jadhère** : Revendiquer la prise en charge du jour de carence nécessite, d'une part, une estimation fine du coût de cette disposition et, d'autre part, d'en mesurer l'évolution sur plusieurs années, à minima à l'échelle d'un contrat quinquennal. En l'absence de bilans sociaux de l'établissement disponibles sur les deux dernières années, permettant l'obtention de données fiables, il est prématuré de prendre acte de revendication.

Vous engagez-vous à respecter les décisions des commissions consultatives:

*** du CSA et de la F3SCT pour ce qui concerne les conditions de travail**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : C'est le CA qui délibère. Je m'efforce de conserver le dialogue social, mais le dialogue social se tend. Il est important que l'équité soit au rendez-vous,
- **Liste SUD-CGT** : Bien évidemment
- **Liste jadhère** : Revenons à l'interrogation qui porte notre liste : Que nous est-il permis d'espérer pour l'élection des conseils centraux de notre établissement ? Les raisons d'espérer ne proviennent pas uniquement des marges budgétaires de notre établissement mais aussi de l'écoute des instances représentatives (cf. les positions susmentionnées que nous défendons au sujet de la spécificité de l'établissement pour les congés des BIATSS, du maintien du RIFSEEP et de la gestion paritaire des carrières). Nous voulons défendre, dans un souci de transparence, le respect des préconisations des commissions consultatives. Nous rappelons, le cas échéant, que si le Conseil d'Administration est amené à se prononcer sur les préconisations du Comité Social d'Administration et la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT), il n'y a statutairement aucune ingérence de celui-ci dans les décisions émanant du Conseil Académique Restreint et du Conseil National des Universités concernant les dispositifs de valorisation des carrières et de promotion.

*** du CNU et du CACr pour ce qui concerne par exemple le RIPEC**

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : je ne mets pas en cause le RIPEC
- **Liste SUD-CGT** : Nous sommes contre les politiques individualisantes et contre les évaluations de collègues par des collègues. Mais à défaut d'un système transparent, démocratique et permettant à tou.tes les collègues d'avoir une seule et même carrière, nous défendons les commissions paritaires contre le choix discrétionnaire de la présidence.
- **Liste jadhère** : cf réponse précédente

4 - Quelle est votre position sur le projet d'EPE et de grand Etablissement

- **Pascal Olivard** (réunion publique) : Ces regroupements deviennent la norme ; l'argent ruisselle sur ces regroupements ; l'EPE n'est pas une fin mais un moyen ; je vous propose de faire un EPE pour obtenir la reconnaissance qui nous est due
- **Liste SUD-CGT** : Notre présence aux élections se justifie essentiellement pour combattre l'EPE qui sera voté au CA
- **Liste jadhère** : Depuis plusieurs mois, est évoquée une possible organisation structurelle d'un établissement élargi (EPE) pouvant poser des problèmes dans la vie quotidienne des personnels enseignants, d'appui et de soutien, ainsi que des usagers. Nous constatons que des décisions qui impactent directement la vie universitaire de tous nos collègues pourraient être prises sans que l'attention de celles et ceux concernés soit à la mesure des enjeux. A tel point qu'une inquiétude semble reléguer à l'arrière-plan les enjeux cumulatifs et immédiats émanant, entre autres, de la dynamique démographique et la pyramide des âges, de l'engagement de l'Etat et de l'évolution du modèle économique qui en découle pour notre établissement.

De notre point de vue, la structuration d'un établissement élargi n'est pas la condition sine qua non pour prétendre à davantage de moyens accordés par l'Etat. Des mesures concrètes pourraient modifier significativement le rapport de notre établissement par rapport à la politique de site (AUB) fondée sur les relations établies de longues dates avec des partenaires privilégiés. S'agit-il d'un grand changement ou d'un ébranlement sans que l'on sache où cela va aller ? Avons-nous des exemples d'une structuration d'EPE dans un établissement qui a les mêmes caractéristiques que le nôtre et qui a conduit à un service public amélioré ? Dispose-t-on d'une estimation des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir ? Dans un état d'esprit pragmatique, il convient également de définir des indicateurs objectifs permettant d'évaluer le bénéfice pour l'établissement et sa communauté en termes d'effets attendus et d'atteinte des objectifs. Nous observons que ceci n'a pas été argumenté lors de la réponse déposée à la dernière vague de l'appel à projets PIA4 « Excellence(s) sous toutes ses formes », ce qui peut expliquer, au moins en partie, l'échec enregistré. Est-ce que les raisons d'espérer pour reconsidérer l'avenir de notre établissement proviennent d'une structuration d'EPE pour laquelle ni la méthode, ni les objectifs, ni le financement, ni les outils d'évaluation sont, à notre connaissance, connus ? Si le Conseil d'Administration veut garder le soutien et la confiance des électeurs, il faudra qu'il soit le reflet de la diversité des opinions.