

## **CSA de l'UJM du 19 janvier 2026 – Notes de CR**

<b>1.</b>	<b>Approbation du PV du CSA du 17 novembre 2025 (pour avis).....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Présentation du plan d'égalité femmes hommes (pour avis). .....</b>	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>Plan de formation 2026 (pour avis).....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Convention avec l'ENSADSE (pour avis).....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Règlement intérieur de l'UJM (pour avis).....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Additif à la campagne titulaire des enseignants du second degré (pour avis). ..</b>	<b>10</b>

### **1. Approbation du PV du CSA du 17 novembre 2025 (pour avis).**

VOTE : FO ESR 42 a voté POUR, comme l'unanimité du CSA
--

### **2. Présentation du plan d'égalité femmes hommes (pour avis).**

Présentation par Vito Avarello, chargé de mission Égalité et Lutte contre les discriminations et le harcèlement. Le plan d'action 2025-2027 de l'Université Jean Monnet vise à renforcer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Fondé sur un bilan et une enquête interne, il met en évidence des inégalités persistantes, une perception genrée marquée des discriminations et un manque de visibilité des dispositifs existants, notamment pour la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

L'enquête réalisée auprès des personnels présente deux biais qui résultent d'une disparité de statut (les personnels BIATSS ont davantage répondu que les enseignants, enseignants-chercheurs) et de genre (les femmes ont massivement plus répondu que les hommes).

Les principaux constats de l'enquête sont les suivants :

- Près de 75% des personnels estiment que leur environnement professionnel est marqué par des inégalités.
- Des thèmes sont émergents : conciliation vie privée/vie professionnelle, opportunités de carrière, stéréotypes.
- Les femmes reconnaissent davantage l'influence négative de l'appartenance de genre.
- La cellule d'alerte est bien connue et utilisée.
- Seulement 10% des personnels ont participé à des formations sur l'égalité.
- Le violentomètre est utilisé comme outil de sensibilisation.

Le plan d'action s'articule autour de sept axes stratégiques portant sur la gouvernance, la mixité des métiers, les écarts de rémunération et de carrière, la prévention des violences et discriminations, la santé des femmes au travail, ainsi que la formation et la sensibilisation.

Parmi les objectifs :

- Réaffirmer le rôle des référents égalité, les former et leur donner de la visibilité.
- Étendre un réseau de référents égalité dans toutes les composantes et laboratoires.
- Former régulièrement et accompagner les membres de la cellule d'alerte.
- Réécrire la fiche de poste du chargé de mission.
- Mettre en place un Observatoire de l'égalité avec un suivi deux fois par an.
- Renforcer la formation des présidents et présidentes de jurys.
- Renforcer la prise en compte de l'équité dans les laboratoires.
- Poursuivre les partenariats associatifs.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale.
- Mettre à disposition des agents un document recensant les droits liés à la parentalité.
- Aménager des salles refuge/allaitement.
- Mettre en place des dispositifs d'aide à la monoparentalité.
- Prévenir et traiter des discriminations, les actes de violence et de harcèlement.
- Prendre en compte les auteurs en interne ou via des partenariats.
- Renforcer l'adaptation au poste de travail à toutes les périodes de la vie des femmes.
- Instaurer un congé menstruel.
- Améliorer la communication sur tous les dispositifs existants.
- Organiser des événements lors de dates fortes (8 mars, semaine du 25 novembre).
- Mettre en place un atelier discriminations lors de la journée des personnels.

De manière générale, ce plan ambitionne d'installer une culture de l'égalité et une tolérance zéro face aux violences sexistes et sexuelles à l'UJM.

\* **Intervention de FO ESR 42.** Tout d'abord, FO ESR 42 rappelle que la réforme des retraites Macron-Borne constitue l'une des réformes les plus aggravantes en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes. Elle pénalise particulièrement les carrières hachées, les temps partiels contraints et les interruptions liées à la maternité, situations qui concernent majoritairement les femmes. **FO ESR 42 réaffirme donc à l'occasion de ce CSA sa revendication claire : l'abrogation de cette réforme**, et non sa simple suspension.

Sur le plan d'action 2025-2026 de l'UJM, **FO ESR 42** souligne un progrès et s'en félicite. Notre syndicat souligne cependant un écart criant entre les orientations du plan et les moyens réellement alloués. Nous voulons éviter un long inventaire qui résulte des échanges directs avec nos collègues mais prenons deux exemples :

1) Page 16, Il est indiqué qu'il conviendrait de « renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail ». Pour notre syndicat, ces objectifs sont aujourd'hui hors sol car l'Université est dépourvue de médecin de prévention depuis le mois de septembre. Dans ces conditions, il est illusoire de prétendre renforcer un dispositif qui n'existe pas. Plus largement, notre syndicat rappelle que l'absence de moyens humains, matériels et organisationnels empêche très souvent la mise en œuvre effective des préconisations médicales, au détriment direct de la santé des personnels en général, et de beaucoup de nos collègues femmes, en particulier.

2) Comme deuxième exemple, **FO ESR 42** rappelle que sur plusieurs sites confrontés à un manque de stationnement, par exemple sur le site Manufacture, des collègues – majoritairement des femmes – sont contraintes de recourir à des parkings payants afin de pouvoir récupérer leurs enfants à l'école. En effet, le parking du Zenith est certes gratuit mais trop loin. Cette situation engendre une charge financière supplémentaire ainsi qu'une pression temporelle permanente, en totale contradiction avec les objectifs affichés en

*matière de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'égalité professionnelle ne peut se réduire à des déclarations d'intention et suppose des mesures concrètes, adaptées aux réalités quotidiennes des personnels ! À ce titre, FO ESR 42 réitère, lors de ce CSA, sa demande de mise à disposition d'un compte Flowbird pour tout agent qui en fait la demande, sur le modèle de ce qui existe déjà pour certains collègues du site Tréfilerie n'ayant plus droit aux places de parking du site. FO ESR 42 demande également que la question du stationnement soit anticipée et pleinement intégrée en amont dans la réflexion sur le futur bâtiment accueillant le nouveau service de santé des étudiants, afin d'éviter la reproduction de difficultés déjà largement identifiées sur d'autres sites.*

**\* Questions de FO ESR 42.**

- 1) *Étant donné que le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 impose un cadre de diagnostic dans les plans d'action pluriannuel qui doit être élaboré en concertation avec le CSA, nous voudrions savoir si le diagnostic initial, concernant notamment les écarts de rémunération à l'UJM entre les hommes et les femmes, nous sera présenté ? Si oui sur quelle base et avec quels outils ?*
- 2) *Comment seront désignés les membres de l'Observatoire de l'égalité ?*
- 3) *L'instauration d'un congé menstruel sera-t-il réservé aux seuls personnels BIATSS comme semble de le suggérer ce document ?*

D'autres organisations syndicales relèvent également le manque de moyens humains et financiers. Il est demandé une présentation des données brutes et pondérées, mais aussi d'indicateurs quantitatifs pertinents qui intégreraient les parcours de promotion.

**Réponse du chargé de mission Égalité et Lutte contre les discriminations et le harcèlement.** Il indique que, dans le document, en ce qui concerne le questionnaire, seules les données brutes ont été conservées, les répondants étant majoritairement des femmes, et que l'enquête ainsi que les outils méthodologiques utilisés pourront être mis à disposition afin d'expliquer le travail mené. Il souligne que le départ du médecin de prévention constitue un facteur de tension supplémentaire, rendant nécessaire le recours à des vacations pour assurer son remplacement et maintenir un accompagnement adapté des personnels. Il précise, s'agissant de l'Observatoire de l'égalité, que la présence de représentants des personnels apparaît indispensable. Il indique également que la question du congé menstruel est pensée de manière transversale, tant pour les étudiantes que pour les personnels : jusqu'à présent, des solutions individualisées pouvaient être trouvées avec la médecine du travail, ce qui est aujourd'hui plus difficile en l'absence de médecin, d'où une réflexion en cours à partir des pratiques observées dans d'autres universités. Enfin, il rappelle que, si la CVS permet de réagir rapidement, ces situations peuvent générer des tensions, la question des moyens humains et financiers demeurant centrale.

**Réponse du Président.** Il considère qu'une forme d'unanimité se dégage pour saluer le travail réalisé, tout en reconnaissant que le manque de moyens constitue une contrainte forte, accentuée par la perte de cinq millions d'euros de dotation de l'État. Il estime que, chaque fois que l'équipe présidentielle dispose de marges de manœuvre, les résultats sont au rendez-vous, citant comme exemple emblématique l'attribution de la RIPEC, pour laquelle la parité serait aujourd'hui atteinte en proportion. Il avance que des progrès similaires ont été obtenus sur les questions de repyramide et de distinctions honorifiques. À l'inverse, il attribue les résultats jugés moins satisfaisants aux fonctionnements qui échapperaient à l'action de l'équipe présidentielle, par exemple dans les commissions ou jurys. Enfin, il considère que la question du dispositif Flowbird ne relève pas spécifiquement de l'égalité femmes-hommes, dans la mesure où elle concernerait également des pères venant chercher leurs enfants à l'école.

**Réponse de la DRH.** En l'absence temporaire de médecin de prévention, elle rappelle que la médecine de prévention repose également sur l'intervention de la psychologue du travail et de l'assistante sociale, qui continuent d'assurer l'accompagnement des personnels. S'agissant des indicateurs, elle précise qu'un grand nombre d'entre eux figurent déjà dans le RSU et que l'indicateur d'égalité femmes-hommes est par ailleurs disponible sur le site internet de l'établissement.

\* **Intervention de FO ESR 42.** *L'avocate en charge de la formation sur l'égalité femmes-hommes nous a parlé de deux universités avec des plans d'action particulièrement bien construits : Bordeaux et Poitiers.*

**Réponse du chargé de mission Égalité et Lutte contre les discriminations et le harcèlement.** Il indique que le plan mis en place à Poitiers est effectivement un très bon modèle dont l'UJM a pu s'inspirer.

\* **Intervention de FO ESR 42.** *Dans le prolongement de la présentation de ce plan d'action, FO ESR 42 souhaite aussi alerter sur des pratiques inacceptables liées à la gestion des congés, en particulier les congés de maternité et de paternité. Il est constaté que ces congés conduisent parfois des enseignantes et enseignants-chercheurs à assurer des heures complémentaires qui ne sont ni reconnues ni rémunérées. Cette situation se produit notamment lorsqu'un collègue bénéficiant d'une décharge de service, par exemple en tant que nouvel enseignant-chercheur, se voit demander par sa composante de récupérer les cours initialement prévus pendant sa période de congé de maternité ou paternité.*

**Remarque *a posteriori* de FO ESR 4.** Nous rappelons avec fermeté qu'aucune heure complémentaire ne peut être effectuée gratuitement. Il ne s'agit pas de situations isolées concernant seulement quelques collègues : le fait que le logiciel OSE comporte un onglet spécifique « heures complémentaires non rémunérées » en est une illustration flagrante. **FO ESR 42** considère cette situation comme totalement inacceptable et demandera que cette question fasse l'objet d'un examen approfondi lors des prochains CSA, afin d'y mettre un terme.

**VOTE : FO ESR 42 s'est abstenu, comme la majorité du CSA**

### 3. Plan de formation 2026 (pour avis).

**Présentation par la DRH.** La présentation détaille les formations avec six axes maintenus à l'identique de l'année dernière. Sur l'axe « Professionnaliser et développer les compétences métiers », un test de la plateforme PIX est effectué pour des formations de bureautiques en ligne. Concernant la gestion des formations aux Ressources Humaines, Mme Bergeron prend la suite de Mme Barrera.

L'UNSA-SNPTES s'interroge sur la faible participation du personnel à la formation « télétravail ». Il demande des données supplémentaires sur les agents qui ne suivraient aucune formation et l'organisation de plusieurs sessions pour les formations métiers pour tenir compte des agents qui prennent de nouvelles fonctions en cours d'année.

\* **Intervention FO ESR 42.** *De manière générale, nous renouvelons l'ensemble des remarques formulées l'an dernier (voir notre [CR du CSA du 17 février 2025](#)). Nous rappelons en particulier que les termes « manager » et « pratiques managériales »,*

empruntés au monde de l'entreprise, ne sont pas adaptés à un établissement de service public. Cette terminologie, issue de logiques de rentabilité, de pilotage par la performance et de contractualisation des objectifs, est en profond décalage avec les valeurs fondamentales du service public, valeurs auxquelles nous sommes attachés. C'est notamment pour ces raisons que **FO ESR 42 réaffirme son opposition aux projets d'établissements publics expérimentaux (EPE)**. Ces dispositifs favorisent une gouvernance managériale renforcée et aboutissent systématiquement à une remise en cause du cadre national des universités, de la collégialité, des statuts et des garanties collectives des personnels. Ils entraînent également un affaiblissement des instances représentatives et une mise en concurrence accrue des établissements et des personnels, au détriment des personnels et du service. Pour **FO ESR 42**, l'introduction de pratiques issues du secteur privé dans la fonction publique s'accompagne de logiques de pression sur les objectifs, de demandes excessives de comptes rendus et de rapports, ainsi que d'une culture de la performance individuelle, au détriment du travail collectif, de la coopération et du sens des missions. Ces méthodes génèrent des tensions, une perte de sens du travail et une dégradation des conditions de travail, avec notamment une augmentation significative des risques psychosociaux, comme l'ont mis en évidence les enquêtes de la F3SCT. Comme l'an dernier, **FO ESR 42** constate une très forte disparité de participation entre les personnels enseignants et les personnels BIATSS. **Nous réitérons à cette occasion notre demande que le temps consacré aux formations soit pleinement reconnu et comptabilisé comme du temps de travail pour l'ensemble des personnels.** **FO ESR 42** estime que les différences actuelles de comptabilisation et de reconnaissance du temps de travail constituent un facteur explicatif majeur de ces écarts de participation.

Par ailleurs, **FO ESR 42** regrette vivement le trop faible nombre de participants aux préparations aux concours. Pour notre syndicat, cette situation traduit un phénomène d'autocensure des personnels qui souhaiteraient se former et évoluer professionnellement, mais qui y renoncent en raison d'une charge de travail devenue excessive année après année à l'UJM. Nous constatons que cette autocensure touche particulièrement les femmes qui, du fait de leurs contraintes professionnelles et familiales, se voient parfois contraintes de ne suivre que de courtes formations. **FO ESR 42** estime également que cette faible participation s'explique par les taux de réussite extrêmement bas aux concours ces dernières années, liés notamment au nombre très limité de postes ouverts. Trop d'universités privilégièrent désormais le recours aux personnels contractuels au détriment de l'ouverture de concours. Cela fait cyniquement faire « des économies », comme on nous l'a expliqué lors de campagne d'emploi à l'UJM (voir notre [CR du CSA du 17 novembre 2025](#)) ! Mais surtout, cela fragilise les perspectives de carrière et augmente la précarité.

De plus, **FO ESR 42** souhaite alerter sur toute utilisation de ces formations qui conduirait à une montée en compétences sans requalification du poste. En effet, notre syndicat constate que **trop de personnels sont incités à se former sur la base de promesses de promotion qui, dans la grande majorité des cas, ne se concrétisent pas**. **Cette situation constitue une injustice manifeste : elle permet à l'UJM de réaliser des économies substantielles, au prix de profondes déceptions et d'un sentiment de déclassement pour les personnels.**

\* **Question FO ESR 42.** En 2024, le budget correspondait à 140 k€, ce qui représentait 85 € par personnel. En 2025, le budget global de fonctionnement n'a pas évolué, alors que le nombre de personnels de l'EPE UJM a augmenté. En conséquence, cela ne représente plus que 77,8 € par personnel. Y aura-t-il une revalorisation de ce budget à venir ?

**Réponse de la DRH.** Elle envisage de rajouter un indicateur des agents qui ne suivent pas de formation dans le bilan annuel, afin d'en comprendre les raisons. Pour les

préparations aux concours, elle constate au contraire un nombre d'inscrits en forte augmentation ces trois dernières années. En ce qui concerne les applications métiers, elle rappelle que plusieurs sessions sont programmées dans l'année pour les nouveaux mais aussi pour ceux qui ont besoin de rappels. Enfin, pour le budget des formations, elle explique que l'ENSASE a son propre budget.

#### **VOTE : FO ESR 42 s'est abstenu, comme la majorité du CSA**

**Remarque *a posteriori* de FO ESR 4.** Pour les agents qui ne suivent aucune formation, notre déclaration donne une partie des explications. L'université, pour éviter d'augmenter sa masse salariale, invite les personnels volontaires à choisir des missions qui leur permettraient de monter en compétences avec une hypothétique promotion. Mais tout travail mérite salaire ! Les agents qui se sont contentés de promesses pendant des années n'ont peut-être plus envie aujourd'hui de se former. D'autre part, comme nous le revendiquons régulièrement, le temps de formation est du temps de travail et doit donc être comptabilisé comme tel, pour tous les agents de l'UJM.

#### **4. Convention avec l'ENSADSE (pour avis).**

**Présentation par le Président.** Il indique que cette convention cadre est rédigée sur le modèle de ce qui a précédemment été fait avec l'ENSASE, maintenant intégrée à l'EPE. Elle formalise l'association entre l'UJM et l'EPCC Cité du design – ESADSE, qui devient établissement associé à l'EPE. Elle vise à structurer une stratégie commune en matière de formation, de recherche, de doctorat recherche-création, de diffusion culturelle autour du design. La gouvernance est organisée via un comité de suivi et des groupes de travail, avec une coordination renforcée des politiques étudiantes, scientifiques et de services. Conclue jusqu'en 2028, elle s'inscrit dans la phase d'expérimentation de l'EPE et peut évoluer vers une intégration plus poussée de l'ESADSE.

##### **\* Questions de FO ESR 42.**

- 1) *Quelles sont les garanties en matière de financements pérennes, de contrats doctoraux et de conditions d'encadrement ?*
- 2) *Concernant la formation et la vie étudiante quels sont les moyens humains et budgétaires réellement mobilisés étant données les fragilités de l'ESADSE qui tente de se relever de problèmes institutionnels sérieux.*

Une autre organisation syndicale rappelle l'opposition majoritaire des représentants du personnel de l'UJM à l'EPE. Or, un paragraphe laisse entendre que la transformation de l'UJM en grand établissement serait déjà actée. Il est donc demandé une reformulation.

**Réponse du Président.** Sur le financement, il indique qu'il s'agit d'une situation comparable à celle de la collaboration avec l'ENSASE. Cela ne génère pas directement de services pour accompagner le dispositif. Il souligne, qu'au contraire, cette dynamique collaborative apporte un réel bénéfice à l'UJM, avec près d'un million d'euros mobilisé sur plusieurs années à travers différents projets de recherche, permettant de constituer des ressources propres fléchées vers ces actions. Il précise que l'université travaille efficacement avec le ministère de la Culture et qu'il n'existe pas de difficulté particulière dans la recherche de financements, les cas problématiques étant très limités. Il explique qu'il faudra sortir du statut d'EPE mais il considère que la notion de « Grand établissement » n'est pas une fin en soi : c'est avant tout un statut qui peut évoluer. La poursuite d'un fonctionnement avec des établissements composantes lui semble préférable. Sur la complexité de la gouvernance, il assure que les statuts de l'EPE

prévoient normalement l'existence de plusieurs établissements composantes et sécurisent correctement ce type de contexte. Il propose de ne plus faire référence au « Grand établissement » dans la convention. Cette mention sera retirée du texte et sera remplacée par la référence à l'évaluation qui sera réalisée à la fin de l'expérimentation de l'EPE. Il demande enfin des précisions sur la question posée par FO ESR 42.

\* **Réponse FO ESR 42.** *Nous faisons référence à un problème institutionnel sérieux, lié à des condamnations, qui renvoie une mauvaise image pour l'ensemble de l'établissement et pour ses enseignants. Dans ce contexte, il est légitime de se poser certaines questions sur ce rapprochement.*

**Réponse du président.** Il indique rejoindre l'idée que cette situation constitue un handicap, mais estime que cela ne doit en aucun cas remettre en cause les ambitions de l'institution. Il rappelle que la justice a été rendue et que la question a été traitée comme il se doit. Il souligne l'importance de rester solidaires avec l'ESADSE afin de maintenir une offre de formation publique dans le design et insiste sur la nécessité de travailler avant tout pour les étudiants.

**Réponse du DGS.** Il indique que l'organisation en EPE et les conventions associées présentent un réel intérêt. S'agissant des budgets, il souligne qu'il existe une étanchéité totale entre les différents établissements UJM, ENSASE et ESADSE, et que les projets sont retenus en fonction de la santé financière de chaque établissement. Il précise qu'aujourd'hui, la volonté de l'ESADSE de s'engager dans une nouvelle trajectoire est prise en compte.

**Réponse du président.** Il indique que la fragilité est présente partout et que tout a été chiffré dans ce projet. Il considère que la bonne entente entre les partenaires permet de fonctionner dans le cadre d'une convention, citant en exemple le consortium T4EU, rendu possible grâce au rapprochement avec l'ESADSE. Il précise que l'élément le plus important reste la trajectoire de l'enseignement supérieur sur le territoire stéphanois. Selon lui, c'est l'EPE qui protège l'institution.

#### **VOTE : FO ESR 42 a voté CONTRE, il n'y a eu aucun vote pour**

\* **Remarque *a posteriori* de FO ESR 42.** Sur le principe, **FO ESR 42** n'est pas opposé aux coopérations entre établissements d'enseignement supérieur, dès lors qu'elles respectent le cadre national du service public, les statuts des personnels et les diplômes nationaux. En revanche, notre syndicat est profondément critique à l'égard des logiques d'Établissement Public Expérimental. Or, cette convention engage l'UJM dans une association qui n'est pas neutre : c'est une nouvelle déclinaison directe de l'ordonnance de 2018 et de la commande gouvernementale afférente. **FO ESR 42** y voit une nouvelle étape dans la recomposition permanente de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Nous alertons sur les conséquences pour les personnels. Le texte évoque bien des mutualisations, des convergences de services, des rattachements à des unités de recherche, sans aucune garantie statutaire explicite. Rien n'est dit sur les conditions de travail, les carrières, ni sur le respect strict des statuts nationaux, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, des enseignants ou des personnels BIATSS. Toute mutualisation qui ne s'accompagne pas de garanties écrites constitue un risque majeur. **FO ESR 42** dénonce également le renforcement d'une gouvernance indirecte, peu lisible et qui contourne les instances élues. Sur le plan de la recherche et du doctorat, la convention repose largement sur des financements de type France 2030 ou projets d'excellence. Or, notre syndicat s'oppose à une recherche sous perfusion d'appels à projets,

**génératrice de toujours plus de précarité, de mise en concurrence et donc de disparités.** Concernant la formation et la vie étudiante, pour **FO ESR 42** les moyens humains et budgétaires réellement mobilisés devraient être pris en compte.

En résumé, **FO ESR 42** remarque que cette convention ne met rien en place pour améliorer les conditions de travail et les salaires. Au contraire, **FO ESR 42** considère que cette nouvelle convention soulève trop d'incertitudes quant à d'éventuelles surcharges de travail pour le personnel de l'UJM. Nous notons **une absence de garanties statutaires claires et un flou évident sur les moyens pérennes**, qui pourraient renforcer la précarité et fragiliser le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. **Derrière la vitrine de cette convention, se cache un véritable risque d'intégration bureaucratique et d'alignement sur des logiques économiques qui amène à une instrumentalisation de l'enseignement supérieur au service du développement économique local.**

## 5. Règlement intérieur de l'UJM (pour avis).

**Présentation du DGS.** Il rappelle le cadre statutaire qui s'impose à l'établissement. Il indique qu'un règlement intérieur provisoire a d'abord été adopté, reposant sur la reprise de l'existant, et permettant notamment l'élection du président de l'EPE. Le passage à un règlement intérieur définitif est un élément clé du fonctionnement de l'établissement. Il souligne qu'il s'agit d'un travail important, qui a nécessité du temps. Trois grandes parties ont été mises en avant dans ce règlement : les activités fonctionnelles, la vie universitaire et la vie institutionnelle.

\* **Intervention FO ESR 42.** Nous voulons d'abord rappeler que le règlement intérieur n'est pas un document neutre. C'est un outil de gouvernance, qui organise les rapports entre l'administration, les personnels et les usagers. À ce titre, **il devrait donc prioritairement protéger les droits collectifs et individuels, et non renforcer des logiques de contrôle ou de sanction.** Or, nous constatons que ce règlement intérieur particulièrement volumineux et détaillé, couvre un champ très large de situations, souvent déjà régies par le droit national. Nous alertons donc sur une **sur-réglementation locale**, qui n'apporte pas nécessairement de garanties supplémentaires, mais crée au contraire un **risque d'interprétations extensives**, et peut être utilisée **contre les personnels.** Car ce texte insiste très largement sur les obligations, interdictions et sanctions, et beaucoup moins sur les droits effectifs, les garanties statutaires et les protections collectives.

**FO ESR 42** rappelle aussi son attachement **indéfectible aux libertés académiques et à la liberté d'expression.** Or, dans ce règlement, ces principes sont fragilisés. La liberté d'expression est systématiquement subordonnée à des notions floues comme le « bon déroulement des activités » ou « l'ordre public ». Ces formulations permettent de restreindre des expressions critiques, syndicales ou scientifiques alors que le désaccord, la critique et le débat font partie intégrante de la vie universitaire.

**FO ESR 42** s'inquiète de la place accordée aux contrôles ou restrictions. Ces dispositions participent à installer un climat de suspicion, alors même que les personnels subissent déjà une surcharge de travail, un manque chronique de moyens, et toutes sortes d'injonctions contradictoires. **FO ESR 42** rappelle que les personnels ne sont pas un risque à gérer, mais une richesse à protéger.

Concernant les droits syndicaux, nous avons évidemment une vigilance absolue. Car même si les droits syndicaux sont rappelés formellement, **FO ESR 42** est attentif à toute tentative de restriction de l'activité syndicale et à l'usage d'un tel règlement intérieur pour entraver mobilisations, réunions ou expressions collectives.

Par ailleurs nous avons des demandes particulières.

**Article 4-1, p 6. Il est écrit :**

*« Les personnels de l'Université s'abstiennent de porter des signes religieux ostentatoires dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article L121-2 du code général de la fonction publique et de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021. »*

*Or ni l'article 121-2 du Code Général de la Fonction Publique, ni la loi 2021-1109 ne font référence au port de « signes religieux ostentatoires » à propos des agents.*

*L'article L 121-2 du Code Général de la Fonction Publique dispose que : « Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. »*

*La loi 2021-1109 est la loi « confortant le respect des principes de la République ». Cette loi a principalement pour objet de contrôler des associations. Elle crée également un « référent laïcité » dans les administrations publiques (dont il est question par ailleurs dans le Règlement Intérieur), mais elle ne change en rien les obligations des agents. De plus, il n'y a pas de notion de « signes religieux ostentatoires » dans la Fonction Publique. La seule notion qui existe est celle de « signes ostensibles », et elle ne s'applique qu'aux élèves dans le cadre des établissements scolaires (article L141-5-1 du Code de l'éducation, qui interdit en effet « le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse ». – vient de la loi de 2004-).*

*Nous demandons que cette phrase relative aux signes religieux « ostentatoires » soit retirée et qu'on remplace par la simple citation de l'art. L 121-2 (« Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses »).*

#### **Article 27-1, p. 18. Il est écrit**

*« L'exercice de ce droit se réalise dans des conditions qui ne troubilent pas l'ordre public et ne portent pas atteinte au fonctionnement et aux principes du service public de l'enseignement supérieur ainsi qu'à l'image et la réputation de l'Université Jean Monnet. » Cet article est très flou. En fait les atteintes à la réputation et à l'image n'ont aucune définition générale dans le droit, ce sont seulement des jurisprudences qui parfois utilisent ces notions. Nous demandons donc que cette phrase soit retirée.*

D'autres organisations syndicales abondent dans le sens des remarques formulées par **FO ESR 42**, expliquant le réel danger d'une surinterprétation de la loi dans un règlement intérieur. Elles soulignent aussi les difficultés à distinguer l'université UJM de l'EPE, les deux structures portant la même dénomination, et relèvent d'ailleurs que ce règlement intérieur ne distingue pas clairement les organismes consultatifs relevant de chacune des deux structures. Elles regrettent également l'absence de distinction entre agents et usagers dans ce règlement intérieur. Enfin, de nouvelles remarques sont formulées concernant l'absence de médecin du travail. Il s'ensuit plusieurs réactions.

**Réponse du Président.** Sur la question relative à la bonne application des principes de laïcité, il indique que celle-ci peut générer des difficultés de compréhension. Il considère que les textes de lois, bien qu'ils se suffisent juridiquement à eux-mêmes, ne sont pas toujours connus ou lus par les étudiants, ce qui rend nécessaire un effort de clarification.

**Réponse du vice-président du Conseil d'Administration chargé du Développement et de la Politique partenariale.** Il explique que les articles résultent des propositions formulées par le collège de déontologie et que la commission des statuts y a apporté des compléments. Il précise qu'il est effectivement fait référence à un article du Code général de la fonction publique et indique que, si les termes employés ne sont pas appropriés, ils devront être corrigés.

**Réponse du vice-président chargé des moyens.** Il indique que, pour la question de l'image et de la réputation, les aspects juridiques sont bien explicités et que la formulation retenue ne pose donc, selon lui, aucune difficulté particulière.

**Réponse du DGS.** Il indique que la loi n'évoque pas explicitement ce qui est permis et ce qui ne l'est pas. Il prend pour exemple la situation d'une doctorante arrivant à l'UJM avec un voile, questionnant alors la conduite à tenir. Il considère qu'un agent ne doit pas porter de signe d'appartenance religieuse. Sur le périmètre d'application, il explique que juridiquement, la seule entité existante est l'EPE UJM, tout en précisant qu'il revient à l'ENSASE de disposer de son propre règlement intérieur.

**Réponse du président.** Il dit être d'accord sur la redondance des textes, tout en indiquant que des difficultés sont rencontrées et qu'il lui semble nécessaire que le règlement intérieur soit parfaitement compréhensible.

La poursuite des échanges conduit la Présidence à proposer une reformulation de l'article 4 comme suit : « *Les personnels de l'Université s'abstiennent notamment de porter des signes religieux ostentatoires dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article L121-2 du Code général de la fonction publique et de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021.* » Une autre organisation syndicale réexplique alors qu'il est simplement demandé de se limiter à une référence à la loi, afin d'éviter toute interprétation qui pourrait aboutir à une forme de stigmatisation.

**Réponse du président.** Il refuse cette demande. Pour lui, l'objectif est d'éviter des situations graves et cela implique de traiter les sujets de manière claire dans le règlement intérieur.

#### **VOTE : FO ESR 42 s'est abstenu, comme la majorité du CSA**

\* **Remarque *a posteriori* de FO ESR 42.** Pour **FO ESR 42**, ce projet de règlement intérieur s'inscrit dans une logique de pilotage managérial qui privilégie le contrôle au détriment de la confiance et fragilise les garanties collectives des personnels. Au-delà de ce texte, c'est le cadre même de l'établissement public expérimental (EPE) qui pose problème. L'expérimentation EPE/UJM sert de prétexte à une gouvernance toujours plus verticale, à l'affaiblissement des instances élues et à la remise en cause des garanties collectives. Sur la discussion qui a eu lieu au sujet de l'article 4, nous regrettons qu'il n'y ait même pas eu la possibilité de débattre sur l'utilisation du terme « signes religieux ostentatoires » qui n'apparaît pourtant ni dans l'article L121-2 du Code général de la fonction publique, ni dans la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021.

## **6. Additif à la campagne titulaire des enseignants du second degré (pour avis).**

**Présentation par la DRH.** A la suite de concours infructueux lors de la phase principale et du départ de deux collègues suite à leur mutation, la DRH informe le CSA qu'il est nécessaire d'ajouter un poste à la campagne titulaire.

#### **VOTE : FO ESR 42 a voté POUR, comme l'unanimité du CSA**

\* **Remarque *a posteriori* de FO ESR 42.** Nous notons qu'il y a des concours infructueux. Il y a donc parfois raréfaction des candidatures, comme remarqué lors de la présentation de la campagne d'emploi 2026 l'UJM (voir notre [CR du CSA du 17 novembre 2025](#)).

Le 19/01/2026

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

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

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

[Syndicat national](#)