



CSA de l'UJM du 13 janvier 2025 – Notes de CR

1. Présentation de l'organigramme de la Direction du Patrimoine et de la Direction de la Prévention des risques et de la sûreté (pour information).	1
2. Approbation du procès-verbal du 21 Octobre 2024 (pour avis).	2
3. Délibération du RIFSEEP (pour avis).	2
4. Règlement intérieur provisoire de l'EPE (pour avis).	5
5. Questions diverses.	6
Astreintes.	6
Double authentification.	6

1. Présentation de l'organigramme de la Direction du Patrimoine et de la Direction de la Prévention des risques et de la sûreté (pour information).

Présentation par le DGS adjoint. *A l'occasion des départs de différents personnels, nous avons décidé d'une réorganisation du service logistique. On souhaite que ce service se concentre uniquement sur les missions d'accueil/logistique. Il y a aura aussi suppression du lien hiérarchique entre les services logistiques de Tréfilerie et Manufacture. Sur Manufacture on souhaite la pérennisation d'un poste d'agent logistique et un encadrement direct sur le site. On souhaite également créer un poste de technicien « courant faible » qui gèrera les contrôles d'accès, la vidéo-surveillance et le PPMS. On va créer une Direction générale de la prévention des risques et la sûreté (DPRS) avec deux pôles. Un pôle « Santé et sécurité » géré par un responsable Assistant ingénieur et un autre pôle « Prévention des risques professionnels » auquel sera affecté un technicien.*

Une autre organisation syndicale demande plus de précisions.

Réponse du DGS adjoint. *On profite du départ du Responsable de la logistique Tréfilerie/Manufacture pour reventiler ses missions. On réduit le périmètre sur la logistique du campus Tréfilerie. Aujourd'hui, dans le cadre de cette réorganisation, c'est le seul recrutement sur un poste d'ASI qui a été lancé. Le poste d'assistante pour la gestion du site Denis Papin sera utilisé pour encadrer le pôle « Santé et sécurité ». C'est également un poste d'ASI, hiérarchiquement rattaché à la Direction du Patrimoine, qui devra encadrer du personnel. L'agent affecté au poste de technicien « courant faible » n'aura, quant à lui, aucune fonction d'encadrement, tout comme l'agent technicien affecté au pôle « Prévention des risques professionnels ». On bascule un poste actuellement à mi-temps sur logistique et service hygiène et sécurité sur la maintenance. On récupère un poste vacant à la Logistique pour le poste de technicien « Prévention des risques professionnels ». Côté Manufacture, il y aura un recrutement qui est prévu sur le poste de*

« renfort temporaire » qui a été mis en place en septembre pour assurer l'accueil. Le recrutement sera fait à la fin de cette période de renfort. L'encadrement de l'équipe logistique Manufacture sera confié à un personnel de la Direction générale des services qui a déjà des missions d'animation au CSI1.

*** Question de FO ESR 42.** Dans cet organigramme, les personnels logés par Nécessité Absolue de Service (NAS), que vous désignez comme « gardiens », apparaissent uniquement pour le campus Tréfilerie. Or, il y a des personnels logés sur tous les sites de l'UJM. Pourquoi faire cette distinction ? Pourquoi sont-ils gérés différemment des autres ?

Réponse du DGS adjoint. C'est historique. Les gardiens du site Tréfilerie sont gérés par le service Patrimoine, les autres gardiens sont gérés par les Responsables administratifs de chaque campus.

*** Intervention de FO ESR 42.** Nous profitons de cet échange pour rappeler l'engagement pris concernant la mise en paiement des nombreuses heures d'interventions des personnels logés sur le site Tréfilerie depuis l'été 2023. Comme cela n'a toujours pas été fait, nous vous demandons une nouvelle fois cette régularisation. Toujours sur le sujet des personnels logés, nous attendons une nouvelle entrevue.

Pas de réponse.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Il peut y avoir des gestions différentes des personnels logés pour NAS sur les différents campus de l'UJM, il n'en reste pas moins que tous ces personnels ont droit à une égalité de traitement.

Sur chaque campus, pour chaque personnel logé pour NAS, comme les textes réglementaires l'exigent :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Aucun jour de congé ne peut être décompté pendant un jour d'astreinte.- Les interventions durant une période d'astreinte donnent lieu à rémunération ou à récupération avec majoration des heures travaillées. |
|---|

2. Approbation du procès-verbal du 21 Octobre 2024 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour, comme les autres organisations syndicales

3. Délibération du RIFSEEP (pour avis).

Présentation par la DRH. Il fallait prévoir une évolution 2025 pour développer l'attractivité de nos métiers, notamment sur les catégories B et C. On voulait aussi harmoniser les primes à corps et grades équivalents. Il y a des ajustements individuels pour des Directions adjointes et des Responsabilités administratives de grandes composantes. Nous avons aussi souhaité plus de cohérence au niveau de la prime informatique. Globalement, l'enveloppe de l'IFSE augmente de 15% à l'UJM.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Il a beaucoup été question, pour la direction de l'UJM, « d'attractivité des métiers », de « concurrence », par exemple avec le

CHU de Saint-Étienne, parce que l'UJM a du mal à recruter. Mais, de notre point de vue, représentants du personnel, il faudrait surtout parler d'inflation, de salaire, de reconnaissance du travail ! Il faut dénoncer le gel du point d'indice ! Il faut aussi dire que la suppression en 2024 de la GIPA (prime de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a permis des économies dans le budget de l'UJM !

Intervention du Vice-Président aux Moyens. *On fonctionne dans un régime de gestion budgétaire dégradée. On a eu des échanges avec le Rectorat pour obtenir confirmation des conséquences de l'absence de vote du budget de l'État. Il nous a confirmé qu'on ne pouvait pas mettre en œuvre de revalorisation RIFSEEP durant ce premier semestre. La date de mise en œuvre dépend du vote de la Loi de finances 2025. Le vote au CA sera donc fait à une date ultérieure qui est aujourd'hui inconnue.*

Intervention du Président. *Quand nous le pourrons, nous mettrons en œuvre cette revalorisation avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.*

*** Intervention de FO ESR 42.** *Nous avons naturellement participé aux groupes de travail pour représenter nos mandants, mais on ne peut certainement pas dire que le projet RIFSEEP présenté aujourd'hui en CSA soit le résultat d'une procédure « concertée ». Pour **FO ESR 42**, le RIFSEEP est antinomique avec les principes de la fonction publique républicaine, où les primes ne devraient pas dépendre du poste sur lequel on est affecté. Pour un même poste, d'un établissement à l'autre, les montants des primes sont très différents. Comme à l'UJM le montant des primes est historiquement très bas, les personnels de notre université sont particulièrement lésés. A ces différences entre établissements s'ajoute l'arbitraire de l'attribution du groupe de fonction. Comme nous l'avons toujours dénoncé, le RIFSEEP est l'un des principaux outils de division du personnel. Nous rappelons donc que nous ne sommes toujours pas d'accord avec la mise en place de différents groupes de fonctions qui chevauchent les grades et parfois même les corps.*

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** *Il n'y a pas eu de véritables négociations parce qu'il n'y avait pas grand-chose à négocier. Avec des primes historiquement basses à l'UJM, les revalorisations attendues étaient bien supérieures à celles proposées, ce que la direction de l'UJM refuse d'entendre, espérant probablement que tout le retard accumulé depuis 2016 soit finalement oublié. Pour qu'il n'y ait pas d'oubli, il faut continuer à rendre compte, comme FO ESR 42 l'a fait et continuera à le faire !*

*** Intervention de FO ESR 42.** *Concernant l'attribution du groupe, nous demandons qu'il n'y ait pas utilisation du groupe de fonction inférieur, comme dans la filière Bibliothèque.*

Pas de réponse.

*** Question de FO ESR 42.** *En dépit des revalorisations proposées, certains personnels sont particulièrement lésés, par exemple ceux de la filière AENES ou ceux de la filière Médico-sociale. Comme ce projet RISEEP ne porte que sur l'année 2025, y aura-t-il rapidement de véritables discussions pour 2026. Quand ces négociations pourront-elles avoir lieu ?*

Réponse de la DRH. *Concernant les personnels du médico-social, nous ne sommes pas d'accord avec vous, il y a une forte augmentation.*

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** **Il y a certes une évolution de ces primes à l'UJM, mais leur montant ne souffre toujours pas la comparaison avec ces primes dans l'enseignement secondaire !**

Intervention du Président. *Vous parlez de négociations pour 2026 mais Il faut déjà faire aboutir cette revalorisation pour 2025. Il est trop tôt pour parler de 2026, d'autant plus qu'il y aura eu des élections pour l'EPE (UJM/ENSASE) d'ici la prochaine revalorisation.*

*** Question de FO ESR 42.** *Nous demandons que nous soit transmis le RIFSEEP de l'ENSASE. Quand cela pourra-t-il être fait ?*

Pas de réponse.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** **Nous avons dénoncé les différences de primes d'un établissement à l'autre. Avec l'EPE, il y aura maintenant des différences au sein d'un même établissement. Comme nous l'avons déjà dénoncé, l'EPE est une porte grande ouverte à toutes les dérogations aux règles de la Fonction publique, ce projet doit être abandonné !**

*** Question de FO ESR 42.** *Combien d'agents de l'UJM bénéficient-ils de la prime informatique ? Combien d'agents de catégorie C sont-ils concernés par la prime informatique à l'UJM ?*

Réponse de la DRH. *Il y a une trentaine d'agents environ qui bénéficient de cette prime dont aucun de catégorie C.*

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** **Il y a donc dans ce projet RIFSEEP des augmentations de prime qui ne concernent que peu ou aucun personnel.**

*** Intervention de FO ESR 42.** *Nous demandons que les primes des contractuels soient alignées sur celles des titulaires.*

Pas de réponse.

VOTE : FO a voté contre, la liste CGT-SUD-SNESUP s'est abstenu, l'UNSA-SNPTES a voté pour
--

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Ce projet de revalorisation du RIFSEEP à l'UJM n'a donc pas reçu de vote majoritaire Pour. Nos remarques restent presque les mêmes que celles faites lors du CT du 4 mai 2022 (voir notre [CR](#)). Ces revalorisations restent bien

inférieures à ce qu'il pouvait être espéré et nous regrettons que certaines catégories soient laissées de côté. De manière générale, à l'UJM, les primes sont encore trop souvent bien inférieures aux moyennes nationales. Lorsque qu'une comparaison est possible avec d'autres universités ou d'autres ministères ces différences sont éloquentes ! (Voir ici notre [communiqué sur le RIFSEEP 2025](#)).

Tous les agents, titulaires ou contractuels, subissent le gel du point d'indice des fonctionnaires et la perte du pouvoir d'achat va continuer. D'autant plus que le gouvernement a décidé de ne pas mettre en œuvre la Garantie du Pouvoir d'Achat (GIPA) en 2024. A l'UJM, avec ce projet RIFSEEP, pour certains agents ce sera la double peine.

En 2022, pour expliquer le montant trop faible des primes à l'UJM, il avait été évoqué des problèmes budgétaires, en grande partie liés à l'augmentation des charges concernant l'énergie avec un basculement dans un « marché de secours » dont les cours pénalisaient notre université ; en 2024, ce sont des mesures nationales supportées sur ressources propres et le recul de la subvention pour charges de services. Il y aura donc toujours une entrave à une meilleure revalorisation des primes à l'UJM ? Un piège s'est refermé sur les personnels de l'UJM qui se retrouvent coincés entre les décisions nationales prises par les gouvernements successifs et les arbitrages de la direction de leur université. Finalement, à l'UJM, avec des primes beaucoup trop basses, c'est tout le service public qui est mis à mal. Les agents qui restent à l'UJM subissent la perte de leur pouvoir d'achat depuis des années alors qu'ils voient leur travail se complexifier (beaucoup d'agents de catégorie C font du travail de catégorie B voire A, des agents de catégorie B font du travail de catégorie A). Il en résulte un important *turn-over*.

De manière générale, **FO ESR 42** dénonce l'engrenage qui est à l'œuvre dans tous les ministères, où les discussions portent uniquement sur les primes (qui ne sont pas prises en compte pour la retraite des fonctionnaires) et pas sur la création de postes et l'augmentation des salaires. Cela poursuit la casse du statut de la fonction publique. C'est bien pourquoi nos revendications portent prioritairement sur le point d'indice et que nous demandons :

- **L'augmentation du point d'indice de 10% tout de suite !**
- **L'indexation du point d'indice sur l'inflation.**
- **La création des postes de titulaires nécessaires au bon fonctionnement des services.**
- **Des négociations pour rattraper la perte du pouvoir d'achat depuis 2000.**

4. Règlement intérieur provisoire de l'EPE (pour avis).

Présentation du DGS. *C'est un règlement intérieur provisoire, un travail a minima pour pouvoir lancer le processus électoral de l'EPE. Cela a permis de remettre à jour le règlement intérieur qui n'avait pas été revu depuis 2017, avec des adaptations (prise en compte du RGPD, ...).*

De très nombreuses questions sont posées par les organisations syndicales car le texte contient des erreurs. De plus, beaucoup de formulations sont peu précises et semblent non conformes avec le code de l'éducation (notamment concernant l'exercice des libertés par les personnels ou étudiants, avec des formulations imprécises qui pourraient être sources de restrictions de ces libertés). Il est demandé de remplacer certains termes qui portent à discussion. Certaines organisations syndicales regrettent l'absence de concertation pour la rédaction de ce Règlement intérieur et demandent une version numérique accessible en ligne.

Réponse du DGS. *Sur certains points, nous avons décidé de simplifier des phrases. Ce qui relevait du règlement général des études a été enlevé pour éviter des contradictions avec les règlements généraux des études des composantes. Sur les termes que vous souhaitez faire enlever, nous n'avons pas la même lecture que vous, ces termes nous semblent tout à fait appropriés.*

Intervention du Président. *Nous tiendrons compte de certaines de vos remarques lors de la rédaction du règlement définitif et une version numérique sera mise en place.*

* **Intervention de FO ESR 42.** *Ce document est peu lisible car il est compliqué de comprendre ce que désigne le terme Université Jean Monnet dans le texte (le nouvel EPE qui n'est pas une université ou l'université de Saint-Étienne).*

Intervention du Président. *Aujourd'hui, le terme Université Jean Monnet fait référence à un l'ensemble qui inclut l'établissement composante ENSASE.*

VOTE : FO s'est abstenu, comme l'unanimité des organisations syndicales

5. Questions diverses.

Astreintes.

Une question est posée sur les astreintes de certains personnels au sein de laboratoire. La DRH indique qu'il n'y a pas de problème dès lors que les astreintes sont bien « officielles ».

Remarque a posteriori de FO ESR 42. **Pour tous les personnels d'astreinte, des règles semblables à celles des personnels logés pour NAS (voir au [chapitre 1](#) de ce CR) doivent être appliquées.**

Double authentification.

* **Intervention de FO ESR 42.** Nous signalons des difficultés dues à la double authentification informatique. Il y a eu des problèmes de doublons pour certaines personnes, pour lesquelles les codes n'arrivaient pas dans les bonnes boîtes aux lettres. Malgré un signalement en amont, cela a mis ces personnels en grande difficulté et mobilisé beaucoup de travail de la part des agents des services informatiques.

Réponse du Président. *Cette double authentification est nécessaire pour nous protéger des attaques informatiques. Très sincèrement tous les agents avaient les explications dans les courriers qui leurs étaient adressés et il y a eu très peu de problèmes.*

Le 22/01/2025

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)
(ex CT)

[FS](#)
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)