



## FO ESR 42

**Force ouvrière enseignement supérieur et recherche Loire**  
Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière) - Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1 - e-mail : [fo@univ-st-etienne.fr](mailto:fo@univ-st-etienne.fr) – Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42/>

### CSA de l'UJM du 17 février 2025 – Notes de CR

Présidence de M. RIOU, Vice-Président.

\* **Remarque préalable de FO ESR 42.** Depuis plusieurs séances du CSA, aucun vote majoritaire n'a été obtenu sur des sujets majeurs concernant notre établissement et ses personnels, tels que la création de l'EPE ou les campagnes d'emplois (titulaires et contractuels). Pour **FO ESR 42**, cette situation souligne la nécessité pour la présidence d'écouter nos remarques et de prendre en compte nos revendications. Nous avons demandé une audience au Président afin de lui exposer certaines de nos demandes. Nous aurons **lors de l'entretien avec le DGS et la DRH le 21 mars**.

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. Avis sur la campagne d'emploi des contractuels (pour avis).....</b>   | <b>1</b> |
| <b>2. Avis sur le plan de formation 2025 (pour avis).....</b>   | <b>4</b> |
| <b>3. État des lieux des activités culturelles et de loisirs pour les personnels (pour information).....</b>              | <b>5</b> |
| <b>4. Bilan du télétravail 2024/2025 (pour information).....</b>  | <b>6</b> |
| <b>5. Présentation de l'organigramme du campus santé (pour information).....</b>  | <b>7</b> |
| <b>6. Approbation du procès-verbal du CSA du 16 septembre, du 25 novembre 2024 et du 13 janvier 2025 (pour avis).....</b> | <b>8</b> |

#### 1. Avis sur la campagne d'emploi des contractuels (pour avis).

**Présentation par le vice-président.** *Sans budget de l'État, on ne pouvait pas créer des emplois. De toutes les façons, notre budget 2025 est fortement tendu sur la masse salariale. Jusqu'à présent, l'indicateur financier de soutenabilité de l'établissement, qui est regardé par le Rectorat puis le Ministère, portait sur le résultat comptable de fin d'année. Le nouveau décret financier a changé la règle d'évaluation de la bonne santé financière des établissements. Maintenant il faut aussi regarder le ratio de la masse salariale sur les produits de l'établissement. Ce ratio ne doit pas dépasser 83%. Pour 2025, notre ratio est de 82%. **Ce calcul ne concerne pas les financements sur ressources propres.** Cependant, sur ses postes, l'UJM atteint un plafond. On a été obligé de développer les postes sur ressources propres liées à l'apprentissage. Mais, les décisions qui concernent l'apprentissage nous font maintenant rentrer dans une période d'incertitude. Nous sommes plus vigilants sur les emplois financés sur ressources propres. Malgré toutes ces contraintes, nous essayons de préparer la rentrée 2025 au mieux.*

**Présentation de la DRH.** La campagne d'emplois contractuels 2025 vise à maintenir le potentiel d'enseignement tout en maîtrisant la masse salariale, sans création de postes sur le budget central. Sur 147 demandes (138 ETP), 124 ont été retenues, soit 84 %. Les renouvellements prennent en compte les arbitrages des emplois permanents, ainsi que les départs définitifs et les longues absences pour les BIATSS.

**\* Intervention de FO ESR 42.** Une nouvelle fois, nous regrettons que soient présentés dans le même tableau des emplois qui sont forcément contractuels (ATER, lecteurs, ou même PAST) et des emplois qui, en fait, sont permanents.

**\* Question de FO ESR 42.** Pouvez-vous nous assurer qu'il est bien proposé un CDI aux contractuels, « le plus rapidement possible », sans devoir attendre 6 années ?

**Réponse de la DRH.** En 2022, il a une attention particulière autour des trois années. On valide si c'est un poste pérenne. On reçoit les personnes concernées.

**\* Question de FO ESR 42.** En ce qui concerne cette campagne d'emploi 2025, pour certaines composantes, « l'ensemble des demandes effectuées ont été acceptées ». Pourquoi, a contrario, n'est-ce pas le cas en ALL ? L'enquête effectuée par la F3SCT en ALL a montré la nécessité d'une réponse aux besoins immédiats des collègues, pour restaurer une dynamique positive et prévenir les effets délétères de la surcharge de travail des personnels. Lors de la F3SCT du 30 janvier 2025, il nous a été répondu que l'UJM était très attentive au cas d'ALL et que de nombreuses actions avaient ou seraient engagées. Pour **FO ESR 42**, une action primordiale est de répondre favorablement à la demande de postes d'ALL.

**Réponse du vice-président.** Les arbitrages sont réalisés sur la base des échanges avec les doyens. Ils sont très favorables à la composante ALL. Pour cette composante, nous avons accédé à l'ensemble des demandes de renouvellement et transformé un poste de lecteur en poste d'enseignant LRU. On examine avec sérieux la demande de demi-poste pour les ateliers d'Arts plastiques.

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Une demande de poste pour les ateliers a explicitement été formulée par la F3SCT et nous regrettons que ce recrutement ne soit pas acté. Nous ne pouvons que constater deux poids deux mesures entre les composantes qui ont des ressources propres et les autres (voir la suite de ce CR).

Une discussion a lieu entre la direction et les organisations syndicales, en particulier, sur les conséquences des refus de créations de postes (16% des demandes).

**Réponse du vice-président.** Pour Roanne, on autorisera moins d'emplois sur ressources propres que les années précédentes. On est maintenant face à un problème de perspective de carrière, par exemple, pour deux enseignants chercheurs contractuels. Se pose maintenant la question de leur titularisation.

**Réponse du DGS.** Dans cette campagne d'emploi, il n'y a pas de gel ou de suppression de poste. Nous avons accepté des demandes de création de postes sur ressources propres.

**\* Question de FO ESR 42.** Nous comprenons que seules des créations de postes sur ressources propres ont été acceptées.

**Réponse du vice-président et du DGS.** Il y a quatre créations de postes sur ressources propres : trois à TSE et une à l'IUT de Roanne.

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** En ce qui concerne la composante ALL, toutes les demandes n'avaient déjà pas été acceptées pour la campagne de postes titulaires et nous regrettons qu'il en soit de même pour la campagne de postes. **Pourra-t-il, à l'avenir, y avoir des créations de postes qui ne soient pas sur « fond propre », pour d'autres**

formations que de l'apprentissage, des Bachelors ou des Masters à frais dérogatoires ? La priorité de l'EPE UJM est-elle une course à la rentabilité des formations, ce qui conduirait à l'abandon de celles qui seraient déficitaires car leurs domaines jugés peu rentables ?

**VOTE : FO a voté contre, comme la majorité des organisations syndicales**

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Tout d'abord, nous constatons que, dans les campagnes d'emplois contractuels, **les renouvellements de contrats sont bien plus nombreux que les créations de postes.** Cette situation a des conséquences directes et préoccupantes :

- **Pour l'ensemble des personnels, cela signifie que les conditions de travail restent dégradées. Le manque de postes alimente la surcharge de travail et accentue les tensions dans les équipes.**
- **Ceci entraîne aussi la diminution des possibilités de promotions pour les personnels titulaires.**
- **Pour les personnels contractuels, encore plus sous-payés que les titulaires, cela perpétue des situations de précarité, avec des perspectives professionnelles limitées et une insécurité constante.**

Ensuite, **FO ESR 42** ne peut que dénoncer la part importante des contractuels à l'UJM sur des postes pérennes. Les personnels vacataires sont une des variables d'ajustement dans la gestion financière de l'UJM car, comme nous l'a rappelé le Président lors du CSA du 25/11/2024, « lorsqu'on met un poste de fonctionnaire au concours, cela coûte plus cher ». Cet argument, nous ne l'acceptons pas et nous continuons à demander davantage de postes de titulaires dans notre université ! **Notre syndicat n'est évidemment pas contre les recrutements, mais contre le développement accru de l'emploi contractuel permanent et l'augmentation de la précarité dans un EPE qui favorise les dérèglementations et la destruction de la fonction publique.** C'est pourquoi, une nouvelle fois, nous avons voté contre cette campagne de recrutement.

**Pour les personnels contractuels recrutés à l'UJM, notre syndicat demande l'harmonisation de leurs salaires et de leurs primes sur celles des titulaires, en vue d'une titularisation, pour les collègues qui le désirent.**

Nos revendications concernent, en particulier, les contractuels du type Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur (ESAS). **Nous demanderons lors de l'entretien avec le DGS et la DRH le 21 mars :**

Le réaligement de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) des ESAS contractuels sur celle des titulaires. (\*)

La meilleure prise en compte de l'expérience et des diplômes des ESAS contractuels à l'UJM pour une véritable revalorisation de leurs salaires. (\*\*)

(\*) Pour la PES. Jusqu'en 2017, les ESAS et enseignants chercheurs percevaient la même prime. Après leur passage au RIPEC, les enseignants chercheurs ont vu leur part fixe (équivalent à la PES) augmenter plus fortement. Dès le début, FO ESR a demandé l'alignement de la PES sur la part fixe du RIPEC. Le Ministère a fini par accorder une augmentation plus importante de la PES mais qui reste insuffisante. Parallèlement, **la PES des ESAS contractuels de l'UJM a encore moins progressé.**

Dans ce contexte, **FO ESR a obtenu dans plusieurs universités (voir [communiqué](#)) la mise en place d'une prime ESAS permettant de compléter la PES à hauteur de la part fixe du RIPEC.** Nous demanderons que cela soit aussi le cas à l'UJM, pour tous les ESAS titulaires et contractuels.

(\*\*) Pour la prise en compte de l'expérience et des diplômes des ESAS contractuels. A l'UJM, certains enseignants contractuels ont le grade de docteur ou possèdent un titre d'ingénieur, mais ont été recrutés avec un indice brut 444 (indice brut du 1<sup>er</sup> échelon de la classe normale des professeurs certifiés), la grille d'avancement de l'UJM étant basée sur celle des professeurs certifiés. **Dans d'autres universités, FO ESR a obtenu la création d'une grille basée sur celle des agrégés. Nous demanderons que cela soit aussi le cas à l'UJM.**

## 2. Avis sur le plan de formation 2025 (pour avis).

**Présentation de la DRH.** En 2024, 581 personnels (79 enseignants et 502 BIATSS) ont suivi 4 988 heures de formation à l'Université Jean Monnet, sur un total de 1 109 demandes et 873 inscriptions confirmées. Les formations les plus suivies incluent la Fresque du climat (67 participants), le recyclage SST (48) et les premiers secours en santé mentale (40). De nouvelles formations ouvriront en 2025. Il y a, par exemple, beaucoup de demandes des gestionnaires de scolarité pour des formations sur le mal-être étudiant.

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Comme nous avons souvent pu le rappeler, les termes « manager », « pratiques managériales » empruntés au mode de l'entreprise et utilisés dans le document de présentation ne nous semblent toujours pas adaptés à notre établissement de service public. Cette terminologie, issue de logiques de rentabilité et de performance, est en décalage avec les valeurs fondamentales du service public. Pour **FO ESR 42**, l'introduction de pratiques issues du privé dans la fonction publique s'accompagne souvent de logiques de pression sur les objectifs, de demandes excessives de compte rendus ou rapports et de culture de la performance individuelle, au détriment du travail collectif et du sens des missions. Ces méthodes génèrent des tensions, une perte de sens et une détérioration des conditions de travail, avec, en particulier, **une forte augmentation des risques psychosociaux (RPS) comme constaté dans les enquêtes de la F3SCT.**

\* **Question de FO ESR 42.** *Comme indiqué dans ce document, le plan de formation de l'établissement s'adresse à tous les personnels, sans distinction. Cependant, nous avons relevé des données statistiques significatives qui soulèvent une question importante : **pourquoi observe-t-on une si grande différence de participation aux formations entre les personnels BIATSS et les enseignants ?** Lors de la présentation de 2024, nous avons déjà formulé une hypothèse à ce sujet, en pointant la question de **la prise en compte du temps de formation dans les services des enseignants.** À cette occasion, nous vous avons interrogés sur ce point. **À ce jour, nous restons sans réponse.** C'est pourquoi nous réitérons notre question. **Comment le temps de formation est-il décompté dans les services d'enseignement ?***

**Réponse de la DRH.** *Je regarderai.*

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** La prise en compte du temps de formation dans les services des enseignants est une question importante. L'absence de réponse claire risque d'ouvrir la porte à des demandes indues comme le rattrapage sur l'année suivante d'heures d'enseignement non réalisées.

Une autre organisation syndicale interroge sur la différence significative entre le nombre de personnels inscrits aux formations et le nombre de personnels effectivement présents.

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Une explication peut être le manque de personnels dans certains services ou composantes. **Les collègues doivent souvent assumer des responsabilités supplémentaires pour pallier à ce manque de personnel. Cela peut rendre difficile la libération de temps pour des activités de formation.**

**Réponse de la DRH.** *L'outil de gestion des formations est à moderniser, il ne permet pas vraiment de faire des rappels aux personnels qui sont inscrits à ces formations et il y a donc sûrement des oublis. L'évolution de cet outil est envisagée. On souhaiterait aussi comprendre quels sont les personnels qui ne font aucune formation. Il faudrait aussi pouvoir intégrer les formations qui sont organisées dans les composantes. Car ce que nous vous présentons ici ne correspond qu'aux formations financées avec le budget central.*

\* **Question de FO ESR 42.** *Il y a donc des formations dans des composantes qui sont financées sur fond sur fond propre et pour lesquelles les RH n'ont pas de retour ?*

**Réponse de la DRH.** *On a de plus en plus de retours mais ce n'est pas encore parfait.*

**Réponse du vice-président.** *Cela concerne souvent des formations au développement durable. Cela ne se fait pas sans coordination de la gouvernance ou des services centraux mais, puisque ces formations au développement durable sont bien connues, il n'y a pas besoin d'un exercice de consolidation avec la DRH. Cela explique qu'il n'y ait pas une traçabilité vraiment précise.*

|  |
|--|
| <b>VOTE : FO s'est abstenu, comme l'unanimité des organisations syndicales</b> |
|--|

### **3. État des lieux des activités culturelles et de loisirs pour les personnels (pour information).**

**Présentation par la direction de la vie de Campus, Mme LARDERET et le vice-président M. GIRAUDET.** Cette présentation fait état des actions (culturelles et de loisirs) proposées par la Direction de la vie de campus, avec un bilan des activités, des aides sociales et des résultats de l'enquête sur les attentes des personnels. Elle met en avant une large participation aux événements, tout en soulignant des pistes d'amélioration, notamment sur l'élargissement des offres et la communication des dispositifs existants.

Une autre organisation syndicale relève le manque de visibilité des prestations sociales dans ce bilan.

\* **Question de FO ESR 42.** *Pour les prestations sociales, comment sont décidées les aides d'initiatives universitaires ? Nous souhaiterions que soit prévue une plus grande participation des élus du personnel dans ces décisions.*

**Réponse de Mme LARDERET.** *Le service applique des règles définies en CA.*

**Réponse du DGS.** *Il y a une commission dans laquelle les choses débattues peuvent être très sensibles. Cette commission est donc composée de manière très restreinte.*

\* **Question de FO ESR 42.** *Les personnels de l'université pourraient-ils avoir les mêmes avantages que les personnels de l'Éducation nationale, par exemple, pour la gratuité des visites des musées nationaux ?*

**Réponse du DGS.** *Cela dépend de décisions ministérielles. Les agents de l'Enseignement supérieur et de la recherche ne bénéficient pas des mêmes avantages que les agents du ministère de l'Éducation nationale ou de la Culture.*

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Les enseignants titulaires du type Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur (ESAS) de l'UJM, bénéficient de certains avantages proposés par le ministère de l'Éducation nationale. Par exemple, ils peuvent s'inscrire sur le site Préau (<https://www.preau.education.fr/>) par le biais de leur adresse mail académique mais ils ne peuvent pas obtenir de **Pass éducation** pour la gratuité des musées et monuments nationaux. Les personnels de l'ENSASE, qui dépendent du ministère de la Culture, bénéficient, quant à eux, de la **carte Culture** qui leur donne un accès gratuit et coupe-file ou des réductions tarifaires dans les monuments et musées nationaux.

Une discussion se poursuit sur les différentes offres, en particulier, sur celle des *box-repas*, pour laquelle certains usagers font de mauvais retours (sur le prix et la qualité de la prestation).

\* **Intervention de FO ESR 42.** *Il est nécessaire de relier la question des box-repas aux difficultés rencontrées par le personnel et les étudiants pour se restaurer dans les Restaurants universitaires sur les différents sites.*

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** De nouvelles formations ouvrent (par exemple sur le Campus Santé), des composantes déménagent (c'est le cas, par exemple, pour la FST qui est maintenant en grande partie installée sur le site Manufacture) sans que la question de la restauration soit anticipée, ce qui pose de gros problèmes aux personnels et étudiants. Pour les personnels des sites les plus en tension, il n'est parfois plus possible qu'ils se restaurent sur leur lieu de travail. **FO ESR 42 demande donc que l'UJM leur attribue des titres-restaurant, comme la réglementation le prévoit.**

#### **4. Bilan du télétravail 2024/2025 (pour information).**

**Présentation par la DRH.** Le bilan sur le télétravail 2024/2025 montre une augmentation continue du nombre de télétravailleurs, atteignant 391 agents cette année. Entre septembre et décembre 2024, 653 agents ont utilisé 467,5 jours de télétravail flottant. La majorité télétravaille à domicile, avec une seule demande refusée pour non-conformité aux règles d'alternance.

\* **Intervention de FO ESR 42.** *Tout comme l'année dernière, FO ESR 42 constate que certains services et certaines composantes sont très nettement majoritaires dans le nombre de jours télétravaillés. Très souvent, le développement accentué du télétravail est le signe de la dégradation des conditions de travail. Comme l'ont confirmé les visites de la F3SCT, certains personnels souhaitent plus de télétravail pour échapper à leurs conditions de travail. FO ESR 42 demande donc à ce qu'il soit prêté*

*une grande attention dans les composantes et services où le télétravail est manifestement en forte croissance.*

*D'autre part, il existe maintenant une véritable inégalité de traitement entre les agents qui bénéficient du télétravail et ceux qui ont des missions non télétravaillables. En effet, ceux qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail ont des conditions de travail plus contraignantes. En étant sur place, ils doivent parfois parer à tout, en effectif réduit. Ils manquent d'avantages tels que la flexibilité d'horaire, l'économie de temps de transport. Ils n'ont pas les économies financières (transports, repas) que permet le télétravail. Comme ils doivent souvent passer plus d'heures par semaine en déplacement, ils peuvent être plus stressés, plus fatigués. Ils ont donc une moindre qualité de vie et de travail. Notre syndicat demande que des compensations soient envisagés (jours de congé supplémentaires, aménagement des horaires, titres-restaurants, ...) à l'UJM, pour permettre de rééquilibrer les avantages entre les agents en télétravail et ceux qui ne peuvent pas en bénéficier.*

**Réponse du vice-président.** *Il faut être relativement prudent dans la lecture des chiffres et des statistiques lorsqu'on commente le nombre de télétravailleurs dans de grands services ou de grandes composantes de l'université. Il faut être tout aussi prudent quant aux conclusions que l'on peut en tirer.*

**\* Intervention de FO ES 42.** *Nous faisons référence aux enquêtes réalisées par la F3SCT qui ont montré, dans les services ou composantes visités, que le télétravail était, pour certains personnels, une « bouffée d'oxygène » étant donné les difficultés rencontrées au travail.*

Il est ensuite demandé une réponse claire à notre demande de compensations pour les agents qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail.

**Réponse du vice-président.** *Sur ses compensations, aujourd'hui rien n'est envisagé.*

**Réponse du DGS.** *Comme il n'existe pas cadre réglementaire pour une compensation, on ne peut rien mettre en place.*

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** *Notre syndicat continuera à faire respecter le droit des agents en matière de télétravail, avec égalité de traitement dans tous les services et composantes.*

Une discussion a lieu sur ce bilan du télétravail. Le DGS indique que l'organisation du télétravail montre maintenant ses limites avec une « absence des agents deux jours par semaine, qui peut rendre très difficile l'organisation d'un service ».

Une autre organisation syndicale s'interroge sur l'organisation du télétravail pour les personnels en situation de handicap.

**Réponse de la DRH.** *Pour les travailleurs reconnus comme travailleurs handicapés, nous essayons, dans la mesure du possible, d'appliquer ce qui est préconisé par la médecine du travail.*

## **5. Présentation de l'organigramme du campus santé (pour information).**

**Présentation par le directeur du campus santé M. BOYER.** Le but est de simplifier et rendre lisible l'organisation de la composante et du campus car l'environnement est complexe, marqué par de nombreux équipements et des partenariats clés avec le CHU et l'École des Mines de Saint-Étienne. Cette organisation, provisoire, évoluera

progressivement avec la transformation de la faculté de Médecine en faculté de Santé et le développement de nouvelles formations.

\* **Intervention de FO ESR 42.** *Y-a-t-il des personnels logés pour NAS gérés par le Campus Santé ? Cela n'apparaît pas dans l'organigramme.*

**Réponse du directeur de campus.** *Il y a deux personnels qui sont logés : un gardien de l'équipe logistique et un autre personnel thanatopracteur qui assure l'accueil des corps. Ces deux personnels se relaient sur des astreintes et assurent la continuité de service sur le site.*

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nos échanges avec la direction sur l'application des règles d'astreintes pour les personnels logés en NAS sur le site Tréfilerie ont déjà porté leurs fruits et devraient aboutir prochainement. L'enjeu sera ensuite d'harmoniser ces pratiques sur l'ensemble des sites de l'UJM.

D'autres organisations syndicales posent la question de l'évaluation des différentes conséquences de la nouvelle organisation.

**Réponse du directeur de campus.** *Nous n'avons changé ni les services, ni la façon de travailler, hormis pour rattachement hiérarchique. Il y a eu une évaluation et une remise en question par les personnels. En fait, il y avait une demande de rattachement au directeur administratif du campus qui donne aujourd'hui une amélioration des conditions de travail avec un apaisement d'un certain nombre de tensions. Il y a eu beaucoup d'échanges avec les personnels ce qui a permis de faire remonter des situations individuelles avec des problèmes de visibilité ou de reconnaissance du travail. La volonté d'évolution vers une faculté de Santé, n'aura pas d'impact sur les personnels.*

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Pour FO ESR 42, l'évolution « vers une faculté de Santé » avec la multiplication des formations (toutes à frais dérogatoires, voir notre [communiqué](#)) aura nécessairement un impact sur le travail de personnels.

## 6. Approbation du procès-verbal du CSA du 16 septembre, du 25 novembre 2024 et du 13 janvier 2025 (pour avis).

\* **Intervention de FO ESR 42.** Page 29, nous voudrions que notre intervention soit entièrement retranscrite : « Par exemple, aujourd'hui, vous évoquez le CSA de l'UJM. Est-ce l'EPE UJM ou bien l'UJM qui correspondrait à l'EPE sans son établissement composante ? »

**VOTE : FO a voté pour, comme l'unanimité des organisations syndicales**

Le 18/02/2025

###

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

Site FO ESR 42

[CSA](#)  
(ex CT)

[FS](#)  
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)