



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 – Site : <http://fneccfpfo42.fr/foesr42/>

CSA de l'UJM du 16 juin 2025 – Notes de CR

Rapport social unique 2024 (pour avis).....	1
Schémas directeur Développement durable et responsabilité sociétale de l'Établissement public expérimentale UJM (pour avis).....	4
Bilan de formation des nouveaux Enseignants-Chercheurs (pour avis).	6
Approbation du procès-verbal du 14 avril 2025 (pour avis).	7
Questions diverses (dont modalités de prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans leur temps de travail et distinction entre le temps d'astreinte et le temps de travail effectif pour les personnels logés pour Nécessité Absolu de Service).	7

Rapport social unique 2024 (pour avis).

Présentation de la DRH adjointe et du Gestionnaire analyse et pilotage RH.

*** Intervention de FO ESR 42.** Sur la forme, nous nous félicitons d'avoir été entendus. Ce rapport permet de faire des comparatifs avec les années précédentes. Sa version au format .pdf facilite sa lecture.

Mais ce document nous rappelle, une nouvelle fois qu'il y a, sans compter les vacataires, 40% de collègues contractuels à l'UJM ! Donc 40% de collègues qui ont moins de salaire, moins de prime et n'ont pas de progression de carrière.

- 43 % des BIATSS sont des contractuels !
- 33 % des enseignants sont des contractuels !
- 27 % des personnels de l'UJM sont en CDD !
- 17 % des personnels de l'UJM sont financés « sur ressource propre » !

Nous rappelons notre demande d'ouverture de tous les postes de titulaires nécessaires :

- Au bon fonctionnement du service public.
- À de bonnes conditions de travail.
- À de véritables perspectives d'évolutions de carrière pour tous.

Pour tous les personnels contractuels, nous demandons :

- De véritables grilles d'avancement qui tiennent compte des diplômes et de toute l'ancienneté. En effet, certains collègues se retrouvent avec un indice bloqué, l'ensemble de leur expérience ne pouvant ainsi pas être prise en compte. D'autres collègues ont une valorisation de leurs diplômes qui est très insuffisante. Cela est d'autant plus étonnant, que certains de ces diplômes sont ceux de l'UJM elle-même ! Comment comprendre que notre université puisse recruter un titulaire d'un doctorat de l'UJM avec un indice brut inférieur à 500 !
- L'alignement des salaires et primes sur les titulaires. Cet alignement par le haut permettrait de reconnaître pleinement le travail accompli et de favoriser un climat de travail plus juste et apaisé.

- Une CDI-sation la plus rapide possible, pour tous ceux qui le désirent. Il est inacceptable que des collègues, après six années de CDD, se voient contraints de quitter l'UJM alors même que leur poste reste nécessaire et qu'ils aspirent à poursuivre leur mission au sein de notre établissement. **FO ESR 42**, porte des valeurs de justice sociale et d'égalité. Nous appelons donc l'UJM à prendre des mesures immédiates et concrètes pour mettre fin à cette situation précaire. La précarité des enseignants et des personnels BIATSS contractuels n'est pas seulement une injustice flagrante, elle menace également la stabilité indispensable au bon fonctionnement de l'établissement. En offrant des CDI à tous ses contractuels, l'UJM reconnaîtrait enfin à sa juste valeur leur engagement et stabiliserait les équipes.

* **Question de FO ESR 42.** Par exemple, page 7, nous nous interrogeons sur le pourcentage de 0% qui concerne la filière médico-sociale.

* **Question de FO ESR 42.** Le plafond d'emploi est de 99,75%. Nous savons que ce plafond n'est plus corrélé avec le nombre d'étudiants. Cependant nous aimerions savoir quelle est son évolution par rapport aux effectifs étudiants.

Une autre organisation demande les chiffres nationaux pour comparaison.

Réponse de la DRH et la DRH Adjointe. Trente agents ont été titularisés en CDI en 2022, autant en 2023, puis trente-quatre en 2024. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre de projets, qui a entraîné davantage de recrutements sur fonds propres. Elles indiquent ne pas avoir de données précises au niveau national, disposant de retours très limités.

Intervention du Président. Il indique que les variations en matière d'emplois sont souvent structurelles et rappelle qu'entre 2012 et 2025, 75 postes ont été créés : 25 enseignants titulaires, 25 BIATSS titulaires, et 25 contractuels.

Réponse la DRH. Elle veille à soutenir la progression de carrière des contractuels, notamment en valorisant leur ancienneté. Lorsque cela est possible, un CDI est proposé sans attendre les six ans.

Réponse du DGS. S'agissant de l'évolution du plafond d'emplois État, il explique que l'UJM fait face à des contraintes conjoncturelles, liées au mode de financement propre de certains projets. Le plafond d'emplois n'est pas défini par l'établissement mais par l'État. Il rappelle que l'UJM a demandé une augmentation de 30 postes. Cette demande a été acceptée, mais de manière échelonnée : d'abord 12 postes, puis 18 l'année suivante. Ce plafond est rapidement saturé. Cependant, il rappelle que les indicateurs budgétaires restent « solides ». Concernant la CDI-sation, il précise qu'il n'est pas toujours possible de « conserver » les collègues, même s'ils ont donné entière satisfaction. Dans ces cas, les RH cherchent des solutions alternatives.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Les textes imposent la CDI-sation après six ans de CDD si l'UJM souhaite maintenir un contractuel. Rien n'interdit cependant de le faire plus tôt, dès la première année. Sur la situation des collègues contractuels après cinq ou six années de CDD, nous avons eu à accompagner des collègues qui se trouvaient dans des situations très injustes.

VOTE : FO a voté contre

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** En plus des remarques faites précédemment, nous dénonçons la situation à l'UJM, avec un plafond d'emploi à 99,75 %. Au final, elle ne peut garantir les évolutions de carrière espérées et empêche l'ouverture des postes attendus.

C'est la réalité d'une rémunération à l'espoir utilisée pour faire accepter aux agents des conditions de travail toujours plus difficiles : du travail de catégorie B quand on est catégorie C, du travail de catégorie C quand on est de catégorie A, ...

Nous voyons comment l'État pousse, avec l'autonomie des universités, à recruter toujours plus de contractuels sur fond propre (financement par projets, par l'apprentissage, ...) et à ralentir les carrières de beaucoup pour faire des économies budgétaires.

Cela ne peut qu'aboutir à toujours plus de désillusion, de perte de sens et d'épuisement au travail !

Évolution de la prime d'enseignement des enseignants contractuels (pour avis).

Présentation de la DRH. Suite à l'arrêté du 24 avril 2025 relatif à la prime d'enseignement supérieur (PES) pour les titulaires, le montant de la prime annuelle des enseignants contractuels de l'UJM, dite « prime d'enseignement », est revalorisé en passant de 2200 € brut à 2450 € brut.

* **Remarque a fortiori de FO ESR 42.** L'arrêté du 24 avril 2025 fixe le montant de la PES. Cette prime est passée à 3500,50 € par an, à compter du 1^{er} janvier 2025 (avec effet rétroactif). Son montant était de 3142,75 € par an depuis le 1^{er} janvier 2024.

* **Intervention de FO ESR 42.** Nous nous félicitons d'avoir été entendus (voir notre [CR](#)). Néanmoins, nous continuons à dénoncer une différence qui persiste entre les primes des ESAS titulaires et celle des contractuels. Dans l'attente de ces alignements, nous demandons qu'il soit défini quel pourcentage de la prime des titulaires représente celle des contractuels, de telle sorte que, lorsque la prime des titulaires augmente, celle des contractuels augmente aussi proportionnellement et automatiquement.

Réponse de la DRH. Nous l'avons déjà évoqué, il n'y a pas de pourcentage précis.

* **Remarque a fortiori de FO ESR 42.** Nous continuerons à le demander à chaque occasion.

* **Question de FO ESR 42.** Quand le rattrapage sera-t-il fait ?

Réponse de la DRH. La régularisation sera faite sur la paye du mois d'août dans le meilleur des cas, en septembre sinon.

VOTE : FO s'est abstenu

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous continuons aussi à demander un alignement de ces primes sur la C1 des enseignants chercheurs, versée à tous, qui s'élève à 4560 € pour l'année 2025. Nous invitons les ESAS de l'UJM à se réunir pour définir tous les moyens d'actions possibles pour obtenir cet alignement, comme cela a été fait à l'UVSQ (voir [communiqué](#)).

Schémas directeur Développement durable et responsabilité sociétale de l'Établissement public expérimentale UJM (pour avis).

Présentation de la Responsable de projet DD&RS.

Le Schéma Directeur DD&RS 2025-2030 de l'Université Jean Monnet se veut une feuille de route stratégique pour inscrire l'établissement dans les dynamiques de transition écologique et sociale. Présenté comme ayant été élaboré de manière « participative et transversale », ce document s'articule autour de 5 axes majeurs déclinés en 20 objectifs stratégiques.

- Visibilité et dialogue : renforcer la communication sur les actions DD&RS et impliquer les parties prenantes internes et externes.
- Formation et sensibilisation : intégrer les enjeux de transition dans les cursus étudiants et la formation des personnels.
- Recherche responsable : soutenir les pratiques scientifiques durables et valoriser les projets liés aux enjeux sociétaux.
- Sobriété et écoresponsabilité : transformer les pratiques de consommation, la gestion des déchets, les mobilités et le numérique.
- Inclusion et équité : promouvoir l'égalité, la diversité, la lutte contre la précarité étudiante et améliorer les conditions de travail.

*** Intervention de FO ESR 42.** FO ESR 42 prend acte de ce document qui répond à la commande ministérielle d'intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux dans les politiques universitaires.

Tout d'abord, nous regrettons que l'édito oublie une partie des personnels de l'établissement expérimental (les enseignants).

Ensuite, nous souhaitons exprimer plusieurs réserves et préoccupations syndicales fondamentales.

Une logique managériale dissimulée sous les atours du développement durable.

Ce document repose sur une approche technocratique, calquée sur des logiques d'entreprise. La participation des personnels est mentionnée, mais elle semble instrumentalisée dans une stratégie de communication plus que dans une réelle co-construction démocratique.

Une dilution du disciplinaire et de la pédagogie.

On assiste à un glissement de l'enseignement universitaire disciplinaire vers d'autres types de formations qui peuvent être déléguées à des « formateurs » ou « animateurs ». Les universités publiques ont pour mission essentielle de garantir à tous les étudiants, sans distinction d'origine ou de condition sociale, un accès égal et équitable au savoir et à la culture. Pour que cela ne soit pas relégué au rang de simple projet, nous devons pouvoir continuer à dispenser un enseignement disciplinaire de qualité qui ne doit pas être remplacé ou réduit à une simple formation d'affichage.

Une surcharge de missions pour les personnels sans moyens.

L'accumulation d'objectifs (20 axes stratégiques !) et d'actions à décliner par les composantes, les laboratoires, les directions, interroge fortement. Qui portera ces actions ? Avec quels moyens ? Aucun engagement chiffré ne nous est présenté en termes de créations de postes, de décharges horaires, pour permettre à ces objectifs d'être menés sans surcharger des personnels déjà épuisés par les réformes successives !

Une fausse démocratie participative.

L'université annonce une « instance d'échanges avec les parties prenantes » (page 3), mais qui sont ces parties prenantes ? Les syndicats seront-ils associés ? FO ESR 42 dénonce l'accentuation de la logique d'une gouvernance pseudo-participative qui met en premier plan les partenaires extérieurs et les instances labellisées.

Un risque d'évaluation permanente et de normalisation managériale.

Les multiples indicateurs d'impact évoqués annoncent de nouvelles évaluations permanentes des structures, qui s'ajoute aux audits, bilans, labels, certifications, etc. **FO ESR 42** alerte sur la surcharge bureaucratique que cela induit pour les agents.

Une ambiguïté sur les priorités budgétaires.

Ce document évoque des actions multiples sans transparence budgétaire. D'où viendrait l'argent consacré à ce programme ? **FO ESR 42** demande des garanties : ces investissements ne doivent pas se faire au détriment des moyens pérennes de fonctionnement.

FO ESR 42 dénonce l'utilisation du développement durable comme **prétexte à une transformation de l'Université**. Derrière le vernis des « transitions écologiques et sociales », ce schéma directeur promeut une logique de gestion par objectifs, d'évaluation permanente et de labellisation managériale, au détriment des missions fondamentales de service public. **Notre syndicat refuse que les personnels soient instrumentalisés pour porter à bout de bras une politique d'image, sans moyens nouveaux, sans créations de postes, et sans amélioration concrète de leurs conditions de travail.** **FO ESR 42** continuera à dénoncer la dilution des responsabilités écologiques de l'État !

D'autres organisations syndicales posent la question de l'objectif de l'UJM, rejoignant en plusieurs points les critiques portées par **FO ESR 42**. Elles interrogent la gestion des déchets très hétérogène dans l'établissement et la place du télétravail dans la diminution de l'emprunte carbone. Elles interrogent aussi la faisabilité d'une labellisation généralisée à l'ensemble des composantes, en pointant les disparités de moyens. À cela s'ajoute une critique de la logique d'individualisation de la responsabilité écologique, qui fait peser sur chaque agent ou étudiant des choix de comportement, alors que le réchauffement climatique relève fondamentalement d'un enjeu collectif et systémique, nécessitant des décisions structurelles et politiques à grande échelle. Il est également fait des remarques sur le marché d'équipement informatique, qui reste largement incompatible avec les ambitions affichées du schéma Directeur DD&RS (matériel non réparable, logique d'obsolescence, etc.). Il est aussi évoqué le problème de la précarité étudiante, trop souvent reléguée au second plan.

Réponse du DGS. Il rappelle l'ampleur du travail engagé. Sur les moyens, le processus reste inachevé, en raison de financements liés au COM de l'Université, qui prévoit un fléchage d'un million d'euros. À ce jour, le Ministère n'a pas encore fait de retour. Les mesures contre la précarité étudiante figurent déjà dans le Schéma Directeur de la Vie Étudiante. Le calendrier, contraint par des pressions gouvernementales, a exigé une mise en œuvre rapide, sans écarter aucun avis. Sur la numérisation responsable, il reconnaît que des améliorations sont encore possibles.

Réponse du DGS adjoint. Ce document cadre plusieurs démarches déjà engagées, en veillant à limiter la surcharge administrative. Il inclut des actions financées et intégrées à la charge de travail actuelle. La formation TEDS compte déjà 5000 étudiants inscrits. Pour les déchets, un appel d'offres de 70 000 € a été lancé pour équiper l'ensemble des sites en poubelles de tri. S'agissant des ordinateurs, on indique que des efforts ont été faits pour ne remplacer que les pièces défectueuses plutôt que les appareils entiers. Pour les étudiants, à partir de 2027, de nouveaux locaux seront disponibles cours Fauriel, avec l'ouverture d'un centre de santé étudiant. Enfin, en ce qui concerne les indicateurs, le Ministère a mis en place une plateforme dédiée, permettant un suivi précis et l'intégration dans des projets propres à l'université. L'un des objectifs est de mesurer combien d'étudiants valident leur parcours TEDS au bout de trois ans.

Intervention du Président. Il reconnaît du retard sur certains sujets, mais insiste sur la nécessité de remise à plat. Ce travail s'inscrit dans une politique publique dont la dimension environnementale est pleinement intégrée. Il ne lui appartient pas de

commenter ces politiques, mais de les mettre en œuvre. Il rappelle que la précarité étudiante demeure une priorité. Sur le volet santé, le modèle évolue vers un véritable service de santé universitaire, avec un accès facilité aux soins et un million d'euros mobilisés pour l'acquisition foncière et les travaux. Des avancées restent nécessaires en matière de mobilité, un suivi est en place, mais les résultats déjà obtenus à l'UJM suscitent l'intérêt jusqu'à Lyon. Enfin, des économies sur les fluides ont été réalisées, permettant d'économiser de l'argent public tout en respectant la planète.

*** Question de FO ESR 42.** Concernant les 5000 étudiants mentionnés pour les TEDS, est-ce bien sur trois années ? Cela concerne-t-il uniquement les composantes ALL, SHS et FST qui sont pilotes ? Qui sera responsable des certifications associées ?

Réponse. Les 5000 étudiants concernent uniquement les L1 et BUT1 à ce stade. L'objectif est que 100 % des étudiants suivent une formation TEDS d'ici 2027. Un cycle de conférences a été mis en place, couvrant l'ensemble des thématiques, ce qui a suscité l'intérêt d'autres composantes qui souhaitent désormais s'y associer.

Une autre discussion est ensuite ouverte sur les problèmes de restauration sur les sites Manufactures, Santé et Roanne.

VOTE : FO a voté contre

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Notre opposition ne porte pas sur les enjeux écologiques eux-mêmes, ni sur la nécessité d'une transition vers des pratiques plus responsables. **Nous saluons l'engagement de nombreux collègues, personnels et étudiants, qui agissent en ce sens avec conviction sur le terrain universitaire.** Cependant, nous dénonçons la manière dont ces enjeux sont souvent instrumentalisés par les directions d'établissement et par les tutelles, à travers une succession de schémas directeurs, de labellisations, de certifications, d'indicateurs de performance et de dispositifs technocratiques. Ce type de gouvernance confisque les débats, contourne les représentants du personnel, et transforme les obligations environnementales en outils de gestion managériale. Notre position locale à l'Université Jean Monnet s'inscrit dans une opposition syndicale nationale : **nous refusons que la transition écologique soit utilisée comme prétexte à des régressions sociales, à l'intensification du travail, ou encore à la justification de l'austérité budgétaire ou énergétique dans l'Enseignement supérieur et la recherche. La transition ne peut être sociale que si elle repose sur des moyens réels, une gouvernance démocratique, et le respect du service public.** FO ESR 42 continuera donc à relayer localement les combats nationaux contre toutes les dérives, tout en défendant les droits des personnels et la qualité des missions d'enseignement et de recherche.

Bilan de formation des nouveaux Enseignants-Chercheurs (pour avis).

Présentation de la DRH. Le document rappelle le cadre réglementaire. Les nouveaux enseignants ont une décharge de 32 HETD la première année et ne doivent pas effectuer d'heures complémentaires. Douze enseignants-chercheurs ont été concernés sur cette année 2024-2025.

VOTE : FO s'est abstenu

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous notons dans le document que, pour la première année en poste des enseignants-chercheurs, une heure de formation est équivalente à heure d'enseignement. C'est une information importante, directement liée à la question que nous avons soulevée qui concerne la prise en compte des heures de

formation dans les services d'enseignement (voir la suite de ce CR). **FO ESR 42** s'appuiera sur cette mention pour poursuivre les échanges engagés avec les services RH et revendiquer une reconnaissance claire et équitable de ces heures dans le calcul des obligations de service.

Notre syndicat réitère également les remarques faites sur cette formation lors des CSA précédents. **FO ESR 42** regrette une nouvelle fois l'incitation à l'utilisation d'applications qui peuvent engendrer des surcroûts de travail. Ces applications ne peuvent être imposées aux enseignants et enseignants-chercheurs qui ont une totale liberté pédagogique !

Approbation du procès-verbal du 14 avril 2025 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour

Questions diverses (dont modalités de prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans leur temps de travail et distinction entre le temps d'astreinte et le temps de travail effectif pour les personnels logés pour Nécessité Absolu de Service).

Information de la DRH sur un poste de PU (CNU 92). La campagne des titulaires a été présentée au mois d'octobre. Cependant, cette année, il y a eu beaucoup de retard du côté de l'UFR Médecine. Un poste de PU relevant du CNU 92 va prochainement s'ouvrir. Il n'était pas possible de le présenter plus tôt.

*** Question de FO ESR 42 sur les modalités de prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans leur temps de travail.** Il s'avère qu'il n'y a concrètement aucune prise en compte du temps de formation des enseignants ou enseignants-chercheurs dans leur temps de travail, hormis pour la première année d'exercice des enseignants-chercheurs. Nous demandons que des modalités de décomptes soient mise en œuvre à l'UJM pour que les enseignants et enseignants-chercheurs puissent, comme tout fonctionnaire, bénéficier du droit à la formation.

Réponse de la DRH. Le sujet est actuellement travaillé.

*** Remarque a posteriori FO ESR 42.** Nous nous félicitons d'avoir été entendus et serons vigilants aux réponses apportées à cette question.

*** Question de FO ESR 42 sur la distinction entre le temps d'astreinte et le temps de travail effectif, pour les personnels logés pour Nécessité Absolu de Service (NAS).** Il s'avère que le dernier projet de « règlement de gardiennage » ne fait toujours pas toute la distinction entre le temps d'astreinte et le temps de travail effectif, pour les personnels logés pour NAS.

Réponse de la DRH. Un travail collaboratif a été fait avec l'Ingénieure Sécurité et les gardiens pour clarifier les missions des personnels logés pour NAS. Le document a été ajusté suite aux retours des agents afin de mieux refléter leurs réalités.

Réponse du DGS. Il souligne la qualité du travail mené avec les organisations syndicales sur ce dossier. Cela a permis de clairement distinguer deux notions : le temps de travail effectif, qui donne lieu à une intervention concrète, et le temps d'astreinte. Désormais, lorsqu'un agent intervient, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Concernant les temps d'ouverture et de fermeture de l'établissement, il souhaite vouloir systématiquement les intégrer dans le temps d'astreinte. Il souhaite que ces temps soient reconnus comme contreparties significatives à l'occupation du logement de fonction. À défaut, l'UJM serait dans l'impossibilité de pouvoir loger les agents dans le cadre du régime des NAS. Il fait référence à des recommandations de la Cours de comptes.

*** Intervention de FO ESR 42.** Nous souhaiterions disposer des références précises de la Cours des comptes à ce sujet. Il existe par ailleurs un arrêté qui précise que ce temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, ce qui crée une contradiction entre les positions de la Cours des comptes et celles de l'arrêté.

Intervention du Président. Il ne souhaite pas communiquer ces documents. Il indique que les conclusions des services juridiques de l'UJM sont différentes. Il affirme que l'État n'encourage plus vraiment les logements de fonction. Selon lui, la situation risque d'être fragilisée si le dispositif actuel n'est pas conservé. Il en va de l'intérêt de l'établissement.

Réponse du DGS. Il a collaboré avec les services pour aligner les objectifs d'intérêt général. Sans remettre en cause la pertinence des argumentaires, il constate toutefois qu'une divergence d'interprétation subsiste.

*** Intervention de FO ESR 42.** Il est indispensable de reconnaître l'impact significatif des astreintes sur la vie personnelle et professionnelle des personnels logés pour (NAS). Leurs amplitudes horaires excèdent largement le cadre légal, réduisant leur temps de repos. Par ailleurs, le choix de leurs jours de congé demeure extrêmement contraint, ce qui porte atteinte à leur qualité de vie et à leur équilibre.

Réponse du Président. Il partage cet avis et réaffirme son engagement à veiller au bien-être et aux conditions de vie de ces agents.

*** Remarque a posteriori FO ESR 42.** Cependant, lorsque la direction a cessé de comptabiliser les jours de congé durant les astreintes, elle s'est empressée de réduire ces mêmes congés en supprimant la bonification, pourtant une véritable contrepartie aux contraintes subies. *A minima*, nous demandons le rétablissement de cette bonification pour tous les agents logés pour NAS.

Le 16/06/2025

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)
(ex CT)

[FS](#)
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)