



CSA de l'UJM du 22 septembre 2025 – Notes de CR

1. Point d'information sur la prime de fin d'année aux personnels UJM (pour information).....	1
2. Ajustement du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (pour avis).....	2
3. Point d'information sur le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (pour information).....	2
4. Présentation du rapport du collège de déontologie (pour information).	6
5. Approbation du PV du 16 juin 2025 (pour avis).....	6
6. Questions diverses (Bâtiment A du Site Tréfilerie – Gestion des vacataires).	6

1. Point d'information sur la prime de fin d'année aux personnels UJM (pour information).

Présentation par la DRH. La délibération est identique à celle de l'année dernière et sera présentée au Conseil d'administration du 3 novembre 2025.

*** Intervention de FO ESR 42.** Pour les contractuels, nous souhaitons souligner que ces 300 € en fin d'année ne compensent pas l'écart de prime avec les titulaires. En particulier, nous renouvelons notre demande de réalignement de la prime d'enseignement des enseignants contractuels sur celle des titulaires. Cette demande nous apparaît toujours aussi légitime. D'autre part, pour les collègues en mi-temps thérapeutique ou en congé maladie, nous regrettons qu'il soit prévu une proratisation de la prime. Les collègues dont l'état de santé est dégradé, parfois en raison de leurs conditions de travail, méritent d'être mieux pris en compte. Enfin, de manière générale, nous dénonçons le fait que le montant de cette prime n'ait pas bougé depuis 2022, or le coût de la vie augmente (+4,9% en 2023, +2% en 2024 et ce sera au moins +1,2% à la fin de l'année 2025).

Une autre organisation syndicale se félicite quant à elle que le montant de la prime soit maintenu et demande si l'UJM continuera à délivrer en fin d'année un bon cadeau de 20 euros pour les enfants des personnels.

Le Président acquiesce et précise que le maintien de cette prime de fin d'année et du bon cadeau de 20 € est un véritable effort de l'université. Il indique qu'il n'est pas certain de pouvoir reconduire ces dispositifs l'année prochaine étant donné la situation financière de l'UJM.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42. Une prime de fin d'année de 300 €... cela revient à 0,83 € par jour.** Bien sûr, c'est toujours mieux que rien ! Mais **FO ESR 42** refuse que les personnels se contentent de miettes. Notre syndicat continuera à se battre pour une véritable reconnaissance financière du travail des agents. De plus, derrière cette prime se cache une situation profondément injuste. Une grande partie des bénéficiaires sont des contractuels, auxquels l'UJM a choisi d'attribuer des primes mensuelles bien inférieures à celles des titulaires. D'autre part, une partie de cette prime est financée par les économies (reliquats) réalisées sur le dos des agents malades, à cause du jour de carence et de la perte de 10 % du salaire dès le deuxième jour d'arrêt. Et comme si cela ne suffisait pas, ces mêmes collègues, dont l'état de santé est parfois directement lié à leurs conditions de travail, voient leur prime de fin d'année proratisée. **FO ESR 42** affirme qu'il est temps d'en finir avec ces inégalités et ces logiques de gestion.

2. Ajustement du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (pour avis).

Présentation par la DRH. Il s'agit d'un ajustement du régime indemnitaire qui sera présenté au Conseil d'Administration du 3 novembre 2025. Il vise à mettre en conformité les dénominations utilisées avec celles des statuts de l'EPE.

VOTE : FO s'est abstenu, comme toutes les autres organisations syndicales
--

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous rappelons que nous ne sommes pas favorables au RIPEC. Nous réaffirmons cependant **la revendication claire et légitime des Enseignant du Secondaire Affecté dans le Supérieur (ESAS) : le réaligement de la prime statutaire de base (Prime d'Enseignement Supérieur) sur la prime des enseignants-chercheurs du RIPEC C1.** D'autres universités l'ont déjà mise en place, nous demandons que l'UJM en fasse de même. Il n'y a aucune raison que notre université reste à la traîne sur cette question.

3. Point d'information sur le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (pour information).

Présentation par Stéphane RIOU, Vice-président aux moyens. Le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) de l'UJM, conclu pour 3 ans (2025-2027), représente un budget de 2,874 M€, versé en trois temps : une avance de 46 % en 2025, 30 % en 2026 et un solde de 24 % en 2027. Mais le versement de ces crédits est conditionné à la réalisation des actions prévues, selon des axes stratégiques définis par le ministère. De manière générale, ces COMP obligent les établissements à se conformer aux priorités ministérielles et à entrer dans une logique de contractualisation et de performance, où les financements dépendent d'objectifs chiffrés. Le ministre démissionnaire de l'Enseignement supérieur Philippe Baptiste a d'ailleurs confirmé sa volonté d'étendre ce dispositif à l'ensemble de la subvention pour charges de service public, ce qui reviendrait à généraliser cette logique dès 2026. Dans ce cadre, l'UJM a répondu aux commandes du ministère : d'une part, en mobilisant le COMP pour financer de nouvelles démarches ; d'autre part, en l'utilisant pour reprendre à sa charge des actions déjà engagées mais jusque-là financées de manière précaire par d'autres acteurs, comme Saint-Étienne Métropole.

*** Intervention de FO ESR 42.** Tout d'abord, nous rappelons notre attachement indéfectible à la défense du service public. Nous refusons toute logique managériale et concurrentielle, inspirée du modèle de l'entreprise. Nous dénonçons l'austérité budgétaire, la multiplication des emplois précaires et la remise en cause des statuts. Une grande partie des orientations de ce COMP est donc contraire à nos principes fondamentaux. Pour **FO ESR 42**, ce COMP n'est qu'un **outil de plus pour organiser le désengagement de l'État**. Même s'il ne porte que sur une faible partie du budget (2,874 M€ sur un total de 145 M€), il annonce ce que le Ministère voudrait mettre en place avec des COMP à 100 % ! **Nous l'avons déjà dit lors de la transformation de l'UJM en EPE : chaque étape éloigne un peu plus notre université de sa mission de service public.**

Mais, puisque ce COMP nous est présenté aujourd'hui pour information, nous poserons quelques questions précises parmi les nombreuses questions soulevées.

*** Questions de FO ESR 42.**

Moyens financiers.

1) Quelle part est réellement fléchée vers les emplois de titulaires d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de personnels BIATSS ? Quelles sont les créations de postes de titulaires prévues sur 2025-2027 ?

Maîtrise de la charge d'enseignements de l'université.

Dans ce COMP, il est question d'une maîtrise et d'un contrôle renforcé du volume des heures complémentaires, notamment par un suivi strict des états de service. Nous tenons à rappeler que ces heures complémentaires ne surgissent pas de nulle part : elles existent parce que les maquettes de formation les prévoient. Par ailleurs, le document met en avant le développement de l'alternance. Or, celle-ci génère nécessairement beaucoup d'heures complémentaires en référentiel, par exemple pour l'encadrement et le suivi des alternants. Cela nous conduit donc à poser aussi la question suivante :

2) Conformément à la circulaire du 30 avril 2012 sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants de l'enseignement supérieur, quelles dispositions l'université prévoit-elle pour que chaque enseignant dispose d'un tableau de service signé par le Président dès le début de l'année universitaire ?

Emplois et conditions de travail.

3) Quelles actions l'université compte-t-elle mettre en place pour lutter contre la précarité et la surcharge de travail, qui entraînent des démissions, touchent tous les personnels et provoquent un turn-over source de désorganisation et de complexification du travail ?

Offre de formation.

4) En pointant certaines licences ou masters qui ne fonctionneraient pas de manière optimale, le projet laisse entendre qu'il pourrait y avoir des disparitions, ou au moins des mutualisations qui aboutiraient en réalité à des fermetures ? Plutôt que de se placer dans une logique de repli, ne faudrait-il pas plutôt prévoir un renforcement en moyens humains, pédagogiques et de communication, pour garantir la pérennité de ces licences et masters ?

Recherche et innovation.

5) Que deviennent les disciplines non prioritaires dans un modèle centré sur 4 axes stratégiques ?

Gouvernance et pilotage.

6) Comment l'UJM entend-elle défendre la liberté pédagogique et scientifique dans le cadre de ce COMP qui apparaît comme une contrainte managériale descendante ?

Une autre organisation syndicale interroge sur la nature même de ce COMP, qui apparaît d'abord comme un outil de communication à destination du ministère, mais qui risque aussi de devenir un instrument de pilotage accru pour la présidence de l'UJM. Elle met en garde contre le danger que ce dispositif serve à stopper ou réviser des formations considérées comme non rentables ou ne rentrant pas dans un modèle d'autofinancement. Elle alerte également sur le renforcement des logiques de gestion des campus, porteuses de risques d'inégalités de traitement entre les personnels. Enfin, elle exprime ses inquiétudes sur l'avenir de l'EPE : alors que le Président avait affirmé que la transformation en Grand Établissement n'était pas inéluctable, ce document semble au contraire l'entériner en évoquant même déjà l'élaboration d'une convention d'association de l'École d'Art et de Design avec le futur Grand Établissement.

Réponse du Président. Le Président estime que la plupart des interventions et des questions soulevées ne relèvent pas directement du COMP, mais plus largement de la gestion de l'enseignement supérieur en France. À ce titre, il précise qu'il lui est difficile de se prononcer, puisqu'il doit avant tout se conformer à la loi. Concernant les emplois de titulaires, il rappelle qu'il gère une masse salariale contrainte et indique qu'il lui est impossible d'annoncer le nombre de postes susceptibles d'être créés, celui-ci dépendant des moyens effectivement alloués à l'UJM. Il ajoute que la diminution des heures complémentaires est rendue possible grâce aux recrutements réalisés. Sur l'offre de formation, il souligne que l'UJM n'a pas vocation à maintenir toutes les formations « à tout prix ». Le reste de son intervention prend la forme d'un bilan : il insiste sur sa volonté de construire un modèle adapté aux besoins des différentes composantes de l'université, tout en visant un positionnement fort sur la scène nationale et internationale, en particulier en matière de recherche. Il justifie longuement les orientations stratégiques de l'établissement en matière d'organisation, de gouvernance et de recherche, en mettant en avant la « légitimité démocratique » des décisions prises.

* **Remarques a posteriori de FO ESR 42.** Le Président invoque la « légitimité démocratique », alors même que **le projet d'EPE n'a recueilli aucun vote favorable au CSA de l'UJM (voir notes de CR du CSA du 10 juillet 2024)**. Pour FO ESR 42, la lecture du COMP et la réponse du Président ne font que confirmer ce que notre syndicat dénonçait lors de la création de l'EPE UJM : les Établissements Expérimentaux et les Grands Établissements ne sont rien d'autre qu'une commande ministérielle destinée à affaiblir, voire à faire disparaître, les universités !

Notre analyse du COMP de l'UJM est la suivante :

Sur les moyens financiers.

Les financements ne seront versés qu'à condition d'atteindre des objectifs chiffrés. Pour FO ESR 42, cela revient à mettre en concurrence les composantes et les équipes, au lieu de garantir un financement public stable et pérenne. Ce pilotage par indicateurs s'oppose frontalement au service public. Il alourdit la charge de travail et détourne les personnels de leurs missions essentielles : enseigner, chercher, accompagner les étudiants. Nous dénonçons un sous-financement chronique ainsi qu'un transfert de responsabilités vers les établissements, contraints de rechercher des financements extérieurs (collectivités, partenariats privés, fondations). **Le texte insiste d'ailleurs fortement sur la nécessité de développement de ressources propres, ce qui conduit inévitablement à une marchandisation de la formation et à une perte d'indépendance. Ce COMP illustre**

parfaitement la logique d'autofinancement voulue par le ministère. Cette logique atteint son paroxysme lorsque l'UJM, pour des raisons purement financières, en vient à héberger sur ses propres campus (Santé et Métare) des formations concurrentes d'autres établissements (Mines Saint-Étienne, Centrale Lyon).

Sur les emplois et conditions de travail.

Nous dénonçons la poursuite du recours aux emplois précaires et alertons sur l'absence de réponse pour diminuer la surcharge de travail de tous les personnels. L'accent mis sur le pilotage numérique et la digitalisation des procédures (vacataires, suivi administratif, Notilus, etc.) va continuer à renforcer la charge technocratique au détriment des missions pédagogiques. **En particulier « l'intégration fonctionnelle de l'ENSASE (DFIP, DRH, ...) via le développement de process de travail communs, de plateformes mutualisées » va alourdir les charges des services existants à l'UJM, exactement comme nous l'avions annoncé (voir notes de [CR du CSA](#) du 10 juillet 2024).**

Sur l'offre de formation et réussite étudiante.

Le projet restructure profondément plusieurs licences et programme la disparition de certaines formations jugées peu attractives ou non « soutenables ». **FO ESR 42** dénonce une logique de sélection par l'offre : au lieu de renforcer l'accompagnement et les moyens, on ferme ou on transforme des filières accueillant des publics fragiles. De plus, **le recours massif à l'alternance et aux micro-certifications traduit une orientation vers l'employabilité immédiate, au risque d'affaiblir la formation disciplinaire.**

Sur la recherche et l'internationalisation.

La stratégie de recherche s'appuie sur 4 axes prioritaires (IA/ingénierie, sport-santé, arts et culture, économie). **FO ESR 42** dénonce le risque de concentration des moyens sur quelques domaines désignés comme « rentables » ou visibles, au détriment d'autres champs disciplinaires essentiels mais moins financés. De plus, pour notre syndicat, la montée en puissance des projets européens, des chaires et partenariats privés accentuera une logique de financement compétitif, générant précarité et instabilité pour les équipes.

Sur le bien-être étudiant.

FO ESR 42 rappelle que l'amélioration du bien-être étudiant ne peut être atteinte sans investissements massifs et le recrutement de personnels sociaux et médicaux – ce qui n'est pas garanti par ce contrat.

Sur la transition écologique.

L'UJM vise un label DD&RS, un schéma directeur et des rénovations énergétiques. **FO ESR 42** souligne le risque que **ces projets de greenwashing soient financés** sur ressources propres **ou par redéploiements internes, au détriment d'autres besoins urgents (recrutements, salaires, conditions d'étude).**

FO ESR 42 exige au contraire :

- Un **rehaussement significatif des financements publics** non conditionnés.
- Des **recrutements de titulaires** pour faire face aux charges de travail.
- Le maintien d'une **offre de formation diversifiée** sur tout le territoire.
- Une véritable politique nationale pour le **bien-être étudiant.**

4. Présentation du rapport du collège de déontologie (pour information).

Présentation par les membres du collège de déontologie (Nathalie MERLET, Stéphane DI BIASO et François HENNECART). Il y a eu une seule saisine par l'administration et trois directement par les agents. Trois saisines concernaient essentiellement les règles de cumul d'activités et le conflit d'intérêt. La dernière portait sur le respect du principe d'impartialité dans une procédure de recrutement. Les membres font état de la difficulté à situer cette instance dans la cartographie de toutes celles proposées par l'université (intégrité scientifique, mission « égalité et lutte contre les discriminations et le harcèlement », ...).

Le collège suggère de renforcer la sensibilisation sur les conflits d'intérêt dans les recrutements et les repyramidages.

Intervention du Président. Il remercie les membres du collège pour la qualité et la concision de leur rapport et indique avoir d'ores et déjà pris un rendez-vous avec eux pour cette nouvelle année universitaire.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 continue à s'interroger sur la place d'un tel collège à l'UJM.

5. Approbation du PV du 16 juin 2025 (pour avis).

VOTE : FO a voté pour

6. Questions diverses (Bâtiment A du Site Tréfilerie – Gestion des vacataires).

* **Question de FO ESR 42.** *Nous souhaitons attirer l'attention sur les difficultés rencontrées par les personnels dans l'utilisation du nouveau bâtiment dit "intelligent" du site Tréfilerie (bâtiment A). Plusieurs collègues font état de problèmes récurrents (accès, réglages automatiques, ergonomie des salles, conditions de travail dégradées...). Une grande partie des problèmes concernent l'éclairage qui est soit trop puissant quand on projette des documents, soit insuffisant avec une diminution de l'intensité au fur et à mesure de la présence dans la salle. Ces dysfonctionnements nuisent à la qualité du service public et génèrent un mal-être chez les personnels qui y éprouvent des difficultés à accomplir leurs missions. Nous demandons que soit engagé avec les usagers de ce bâtiment un retour d'expérience collectif et transparent, afin d'identifier précisément les difficultés et d'apporter des solutions concrètes d'amélioration. Nous proposons que ce point soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CSA, et qu'un calendrier de suivi soit présenté aux représentants du personnel.*

Réponse de la DRH. Un échange a eu lieu avec Mme Duru, Responsable du patrimoine. Il y a effectivement une importante problématique de fermeture des portes qui complique le travail des gardiens, mais pour l'instant il n'y a pas de solution. Pour tous les autres dysfonctionnements, la DRH suggère d'en parler directement avec l'équipe du Patrimoine ou de faire des tickets.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Ce système de ticket est contraignant car il impose aux usagers une vigilance accrue qui s'ajoute à leur charge de travail.

Intervention du Président. Il considère qu'il s'agit d'une période de rodage et que les choses vont s'améliorer.

* **Question de FO ESR 42.** *Chaque année, nombre d'enseignants vacataires commencent à assurer leurs cours avant même que leur contrat de recrutement ne soit établi. Ils doivent ensuite attendre plusieurs mois avant de percevoir leur rémunération, voire même relancer l'administration à ce sujet pour s'assurer d'être bel et bien payés. Nous avons même vu le cas d'enseignants vacataires qui ont assuré des cours tout un semestre sans avoir finalement pu être payés. Cette pratique place les vacataires dans une grande précarité, alors même qu'ils assurent des missions d'enseignement indispensables au fonctionnement de l'université. Par ailleurs, les titulaires, les responsables de formation passent un temps considérable à chercher des vacataires, dont certains ne veulent plus venir travailler à l'université à cause de ces conditions dégradées ! En référence à la circulaire 2017-078 et à l'article L 952-1 du code de l'éducation, nous redemandons que l'administration prenne les dispositions nécessaires pour garantir :*

- 1) *des contrats signés avant que les cours commencent,*
- 2) *le paiement rapide et régulier des vacataires,*
- 3) *une procédure d'anticipation afin que, lorsque les vacataires sont identifiés avant la rentrée universitaire, leurs contrats soient prêts et signés à temps.*

Réponse de la DRH. Elle considère que les vacataires disposent d'un emploi principal et ne sont donc pas dans une situation de forte précarité. Elle souligne qu'un travail important a été mené, permettant de réduire les délais de traitement. Elle informe par ailleurs que l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) a conduit une étude nationale sur la gestion des vacataires, dont 20 recommandations ont été émises.

Une autre organisation syndicale revient sur les difficultés persistantes liées à la gestion des vacataires dans le logiciel Notilus.

Réponse de la DRH. Elle indique que ce problème est désormais résolu car même si un vacataire n'a pas encore été saisi dans OSE, il est néanmoins possible de le gérer dans Notilus.

Le 22/09/2025

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)
(ex CT)

[FS](#)
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)