



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 20 octobre 2025 – Notes de CR

1. Déclaration liminaire de FO ESR 42.....	1
2. Point d'information sur les réflexions engagées pour l'organisation du gardien de la MDU (pour information).	2
3. Information sur la PSC (Protection Sociale Complémentaires) (pour information).....	2
4. Présentation des statuts du Service de Santé des Étudiants (pour avis).	5
5. Présentation des décharges pour les enseignants du Second degré et sur le contingent de CRCT (pour avis).....	7
6. Questions diverses (prime des enseignants contractuels, prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans les services, médecin du travail, engagement des Restaurants Universitaires).....	7

1. Déclaration liminaire de FO ESR 42.

Une réunion de la F3SCT était prévue le jeudi 9 octobre 2025. Cette réunion a été annulée et nous le dénonçons. De nombreux points sur la situation à l'UJM nécessitent que la F3SCT soit consultée et entendue.

Les conditions de travail des agents de l'UJM doivent être améliorées. Par exemple les problématiques de stationnement ou de restauration doivent être étudiées en F3SCT.

Les collègues nous font part de difficultés dans leur travail.

De manière générale, certains services connaissent de telles difficultés que tous les agents se trouvent dans une grande tension préjudiciable à leurs conditions de travail. Dans certaines composantes ou services, les visites de la F3SCT ont donné des préconisations dont nous devons avoir le suivi. Au SCD, les personnels sont en attente du compte rendu de la visite.

Étant donné la situation à la DRI et tout particulièrement au CILEC, la visite votée pour 2025 ne doit pas être reportée à juin 2026.

Enfin, étant donné les échanges que nous avons avec l'ARS sur la présence de différents types de légionelle sur le site Papin, nous devons pouvoir échanger sur ce point en F3SCT.

Aussi, nous demandons qu'une réunion de la F3SCT soit reprogrammée avant celle du 22 janvier 2026 !

La DRH répond qu'il n'y a pas eu d'ordre du jour transmis par la F3SCT dans les délais et que la prochaine réunion est le 22 janvier, comme prévu dans le calendrier initial.

La Secrétaire de la F3SCT affirme qu'il n'a jamais été question d'une annulation mais qu'un report a été demandé. L'Ingénieure Hygiène et Sécurité concède qu'il n'a pas été possible de trouver une date pour le report.

2. Point d'information sur les réflexions engagées pour l'organisation du gardien de la MDU (pour information).

Le DGS adjoint présente les réflexions en cours à la suite du départ à la retraite d'un agent logé au titre de la Nécessité Absolue de Service (NAS). Il informe le CSA que le logement de fonction de la Maison de l'Université (MU) a été « *récupéré pour un espace supplémentaire* ». Deux hypothèses sont envisagées : le recours à un prestataire externe pour assurer les missions de gardiennage, ou la location d'un logement extérieur aux locaux de l'UJM afin de compenser la perte du logement de fonction de la MU. Le recours à une société de gardiennage impliquerait toutefois l'absence d'astreinte de gardien UJM une semaine sur trois sur l'ensemble du campus Tréfilerie et une mobilisation accrue des cadres de second niveau (DGA, DGS, DPRS, DIRPAT) en cas de besoin.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Pour notre syndicat, **aucune des deux solutions proposées n'est satisfaisante.**

- D'une part, loger un agent à distance du site, alors même qu'il doit pouvoir intervenir rapidement lors des astreintes, constitue une **perte manifeste d'efficacité**. Une telle option créerait par ailleurs une **inégalité de traitement** avec les autres gardiens logés au titre de la NAS.
- D'autre part, le recours à un prestataire extérieur pour remplacer l'un des gardiens conduirait à l'**absence totale d'astreinte UJM une semaine sur trois** sur l'ensemble du campus Tréfilerie, tout en entraînant une **surcharge des personnels**, y compris des cadres de second niveau. Il est inacceptable que les manquements de l'employeur soient compensés par une pression accrue sur les personnels. Nous regrettons qu'une fois encore, il soit envisagé de **faire plus avec moins de moyens**. Si cette seconde option venait à être retenue, **FO ESR 42** veillera à ce qu'**aucune exigence supplémentaire d'astreintes** ne soit imposée aux agents logés du site Tréfilerie lors des périodes de fermeture.

Enfin, concernant l'ensemble des agents logés au titre de la NAS, notre syndicat réaffirme sa demande de **reconnaissance et de comptabilisation intégrale des temps de travail effectifs**, distincts des astreintes. Nous rappelons également que la **régularisation du temps de travail des gardiens**, particulièrement sollicités durant les travaux estivaux 2023 sur le site Tréfilerie, avait été promise par la direction mais demeure, à ce jour, **toujours en attente**.

3. Information sur la PSC (Protection Sociale Complémentaires) (pour information).

Présentation par la DRH. Elle indique avoir sollicité la MGEN afin qu'elle intervienne lors de ce CSA pour présenter les éléments essentiels relatifs à la nouvelle Protection sociale complémentaire (PSC). Un 13h RH consacré à ce sujet a également été prévu le 4 novembre.

Présentation par Madame GUFFOND, Responsable relations employeur de la MGEN.

Madame GUFFOND précise que la réforme vise un alignement sur le secteur privé, avec la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire pour la partie « socle » de la complémentaire santé. Deux options supplémentaires pourront être souscrites à titre individuel.

La MGEN est désignée comme prestataire pour 6 ans. L'adhésion est obligatoire pour tous les agents titulaires et contractuels, sous réserve de certaines dispenses possibles :

- Agents bénéficiant déjà d'une complémentaire obligatoire par le conjoint (à justifier chaque année).
- Agents en CDD titulaires d'un contrat individuel.
- Bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).

Les agents dispensés ne bénéficieront pas de la part employeur. La participation des enfants s'élève à 45 % de la cotisation socle de l'agent, et un seul parent peut les affilier. Ce dispositif concerne environ 1,6 million d'agents et autant d'ayants droit et le déploiement est prévu le 1^{er} mai 2026. L'affiliation se fera via un parcours 100 % numérique, au cours duquel il faudra renseigner une adresse mail personnelle. Pour l'UJM, l'ouverture de la campagne d'affiliation est prévue le 24 octobre. Chaque agent va recevoir un mail d'invitation et dispose de 21 jours pour effectuer son parcours. Pour les adhérents MGEN actuels, la résiliation de la partie "santé" sera automatique. En revanche, les autres agents devront effectuer leurs démarches de résiliation d'ici fin mars (deux mois avant le début de l'affiliation MGEN) s'ils ne veulent pas avoir à payer deux cotisations

*** Remarque a priori de FO ESR 42. Pour trouver d'autres informations sur le nouveau cadre du régime PSC, nous vous invitons à consulter le site de la FNEC FP-FO ([ICI](#)).**

*** Questions de FO ESR 42.** *Les collègues expriment de nombreuses interrogations concernant la mise en place du nouveau régime de protection sociale complémentaire (PSC) en santé et en prévoyance.*

- **Comment seront gérés les enseignants titulaires du Second degré qui ont deux adresses professionnelles ?** *Les enseignants du Second degré titulaires affectés à l'UJM ont reçu deux fois le même courriel d'information, une fois sur leur adresse académique (@ac-lyon.fr) et une fois sur leur adresse universitaire (@univ-st-etienne.fr). Le message précise que « la première prise de contact avec la MGEN se fera via votre adresse courriel professionnelle nominative ». Or, la coexistence de ces deux adresses risque de créer des confusions lors des démarches de rattachement et d'adhésion. Quelle adresse sera réellement prise en compte par la MGEN pour la gestion de la PSC ?*

Réponse. Il faut utiliser l'adresse @univ-st-etienne.fr pour la campagne d'affiliation.

- **Que deviendront les agents radiés à vie de la MGEN après avoir choisi une autre mutuelle ?** *Dans le cadre du nouveau régime PSC, la MGEN est désignée comme interlocuteur unique pour la mise en œuvre du dispositif. Or, certains agents ont été radiés définitivement de cette mutuelle pour avoir changé d'organisme complémentaire. Quelle procédure est prévue dans ce cas ?*

Réponse. Il n'y a pas de radiation à vie des agents. Ils peuvent s'affilier à ce nouveau contrat collectif.

- **Comment la participation de l'employeur apparaîtra-t-elle sur le bulletin de paye ? Cette somme sera-t-elle imposable ?** Dans le cadre du nouveau régime PSC, une part de la cotisation santé sera prise en charge par l'employeur. Sous quelle forme cette participation figurera-t-elle sur le bulletin de salaire ? Sera-t-elle considérée comme imposable ? Actuellement, la participation à la PCS (15€) est prise en compte dans le calcul du montant de la rémunération brute totale. Avec le nouveau régime PSC, la participation de l'employeur sera-t-elle également intégrée dans le calcul de la rémunération brute totale, ou traitée différemment ?

Réponse. La participation de l'employeur entrera bien dans le montant de la rémunération brute totale.

- **Comment le montant de la cotisation sera-t-il calculé ?** Selon les informations publiées par la MGEN, le montant de la cotisation au titre du nouveau régime de protection sociale complémentaire (PSC) serait calculé à partir de la rémunération brute totale versée par l'employeur principal, en l'occurrence l'UJM. Qu'en est-il des agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires (vacations, etc.) à l'UJM ou dans d'autres établissements ? Ces revenus sont-ils pris en compte dans le calcul de la cotisation, et si oui, selon quelles modalités ?

Réponse. La cotisation est calculée à partir du montant de la rémunération brute totale qui est plafonnée à 3925 €.

- **La gestion de l'assurance maladie obligatoire sera-t-elle désormais confiée à la MGEN pour tous les agents ?** Actuellement, certains agents de l'UJM relèvent de la CPAM de leur département de résidence pour la gestion de leur assurance maladie obligatoire, tandis que d'autres dépendent déjà de la MGEN. Dans le cadre du nouveau régime de protection sociale complémentaire (PSC), cette diversité de gestion sera-t-elle maintenue, ou la MGEN deviendra-t-elle l'organisme unique de gestion pour l'ensemble des agents ? Si non, comment le changement sera-t-il géré ?

Réponse. La gestion de l'assurance maladie par la MGEN est obligatoire pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires, tandis qu'elle demeure facultative pour les agents contractuels. Pour les titulaires, il est important de procéder à la régularisation de leur situation : en effet, en cas d'arrêt maladie, l'absence de rattachement correct à la MGEN peut entraîner des difficultés de gestion et des retards de traitement pouvant durer plusieurs mois.

Intervention du Président. Il déplore que la nouvelle PSC représente 1,2 millions d'euros à l'UJM à financer sur ressources propres.

* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous rappelons que la **FNEC FP-FO est la seule fédération à ne pas avoir signé l'accord sur la PSC**. Pour notre fédération, la mise en place d'une PSC obligatoire met fin à la liberté de choix des agents et constitue une **atteinte directe à la solidarité de la Sécurité sociale** ainsi qu'aux **valeurs mutualistes**. Cette réforme traduit la volonté de faire de la PSC **une composante de la rémunération**, intégrée dans le « paquet salarial ». De plus, le **coût de cette PSC** risque de s'avérer **plus élevé pour certains agents**, notamment **les plus précaires et les retraités**, qui seront les grands perdants de ce dispositif. Pour les agents aux revenus modestes, il pourrait également y avoir des **effets de bord**, tels que la **perte de la prime d'activité**, du fait de l'intégration de la part employeur dans la rémunération brute. Par ailleurs, la réforme **acte le découplage entre santé et prévoyance**, alors que la

prévoyance était jusqu'à présent **incluse dans la majorité des contrats mutualistes**. Désormais, la prévoyance fera l'objet d'un **marché distinct**, avec une ou plusieurs options supplémentaires, entraînant une **augmentation prévisible du coût global** de la protection sociale, à des **tarifs nettement supérieurs** à ceux actuellement pratiqués, selon les informations dont nous disposons.

4. Présentation des statuts du Service de Santé des Étudiants (pour avis).

Présentation par le DGS adjoint. Le projet s'inscrit dans le cadre du décret relatif au Service de Santé Étudiant (SSE), publié en mars 2025, dont la genèse remonte à 2023, bien qu'il n'ait jamais été présenté en CSA jusqu'à présent. Cette initiative, portée par l'UJM, vise à garantir un accès égalitaire et gratuit à la santé pour tous les étudiants. À compter du 1er septembre 2027, l'actuel service universitaire évoluera vers un Centre de Santé Étudiant (CSE), conventionné avec la CPAM et appliquant le tiers payant intégral. Les soins ne seront donc plus financés par l'université, mais directement pris en charge par l'assurance maladie. Le futur CSE reposera sur plusieurs pôles complémentaires : social, handicap, médical et santé publique. Il regroupera six établissements partenaires — Centrale ENISE, Mines Saint-Étienne, ENSASE, ENSAD, École de la Comédie et IOGS — avec pour ambition d'intégrer à terme l'ensemble des formations de l'Enseignement supérieur et de la recherche ligérien, voire d'étendre la coordination à la région lyonnaise (notamment pour le volet santé mentale). Le dispositif s'inscrira dans une logique de guichet unique, facilitant l'accès aux soins et à l'accompagnement pour tous les étudiants du territoire.

*** Intervention de FO ESR 42.** *Tout d'abord, de manière générale, nous avons une première remarque à faire. Nous considérons que la création d'un tel service concerne la santé et aurait donc dû être présenté en F3SCT. Ensuite, concernant le lieu choisi pour ce Service de Santé des Étudiants (SSE), il ne nous semble pas adapté car loin de tout et assez mal desservi par les transports en communs. Cela pourrait poser problème pour les 22000 étudiants de l'UJM mais aussi pour les personnels qui seront affectés dans le service. Cette remarque génère plusieurs questions, par exemple, sur les conditions de travail des agents affectés à ce service. Comment pourront-ils stationner à proximité du service ? Dans quel restaurant administratif pourront-ils manger (devront-ils « monter » à la Métare en bus, comme le font leurs futurs voisins que sont les étudiants de l'École des Mines) ? Mais pour l'instant, nos questions porteront plus directement sur les statuts qui nous sont présentés lors de ce CSA.*

*** Questions de FO ESR 42.**

- *Page 1. Il est indiqué que le SSE est chargé d'effectuer au moins un examen de santé, intégrant une dimension médicale, psychologique et sociale mais nous ne voyons aucun représentant du domaine psychologique et social dans les statuts ? Est-ce bien le cas ? Si oui, pourquoi ?*
- *Page 2. Il est indiqué que le SSE contribue, quand les moyens appropriés sont mis à leur disposition, aux actions de la médecine du sport et à la médecine de prévention des personnels. Que cela signifie-t-il ? Quels sont ces moyens ?*
- *Page 3. Le SSE sera-t-il bien aussi ouvert aux étudiants de CPGE qui ont une inscription en parallèle à l'UJM ?*

- *Page 3. Il est indiqué de manière succincte l'organisation du SSE avec un directeur Médecin nommé par le Président de l'UJM mais nous n'avons aucun organigramme qui nous permettrait de comprendre combien de personnels seront affectés à ce service et le nombre de créations de postes nécessaires. Car pour notre syndicat, la création du SSE élargit les missions de l'actuel service de prévention et nécessitera des postes de titulaires supplémentaires (médecin, infirmiers, BIATSS, ...). Quand cela nous sera-t-il présenté ?*
- *Page 6. Il est indiqué que sera invité, de manière permanente dans la formation élargie un représentant de la faculté de Santé. Or, il n'existe pas de faculté de santé à l'UJM. S'agit-il de la faculté de Médecine ? Si oui, le représentant de cette composante de l'UJM sera-t-il élu ? Désigné ? De quelle manière ?*

Réponse du DGS Adjoint. Il indique que la montée en charge du projet s'étalera sur deux ans, durée correspondant aux travaux d'aménagement des locaux. Il est envisagé d'accueillir environ 20 professionnels de santé et leurs équipes administratives. Les questions de facturation des actes, de recrutement et d'organisation interne seront précisées progressivement durant cette période. Il confirme que le dispositif **concerne uniquement la santé des étudiants**.

Intervention du docteur NDONDOKI (médecin de prévention). Elle rappelle que deux médecins généralistes exercent déjà au sein du service de prévention, dont un spécialisé en médecine du sport, et qu'un partenariat avec le CHU est en cours pour la psychiatrie et la santé sexuelle. Elle précise que la protection des données médicales est assurée avec l'appui de la CPAM et de l'ARS.

Intervention du Président. Il souligne la dimension politique du projet, conçu en concertation avec les étudiants, et indique que le site choisi est accessible et adapté. Un bilan annuel sera présenté dans les instances. Il confirme la création d'une faculté de santé au 1er janvier 2026 et rappelle que le public prioritaire est celui de tous les étudiants dont ceux inscrits en CPGE. Il reconnaît par ailleurs la nécessité de travailler ultérieurement sur la santé des personnels.

*** Intervention de FO ESR 42.** Nous relevons donc une **erreur de formulation** dans le document, qui mentionne à tort que le SSE « contribue à la médecine de prévention des personnels ».

Les autres organisations syndicales ont pareillement exprimé leurs interrogations sur les moyens alloués au fonctionnement du futur CSE. La question de la protection des données médicales a également été soulevée, tout comme celle de la prise en compte des besoins des personnels de l'université. Une autre organisation syndicale a relevé plusieurs erreurs dans le document de présentation et s'est interrogée sur la manière dont seront évalués les moyens jugés appropriés au bon fonctionnement du service. Elle a également souhaité que les conditions de fonctionnement et de candidature au sein du CSE soient plus ouvertes que celles actuellement envisagées par la présidence.

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

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Les raisons de notre abstention ont été exposées dans notre intervention précédente. Elles traduisent notre vigilance quant à la mise en place du SSE et à ses conséquences concrètes pour les agents. **FO ESR 42** restera particulièrement attentif à l'incidence du dispositif sur les conditions de travail et sur l'organisation des services. Cette vigilance est d'autant plus nécessaire que certaines

incohérences peuvent apparaître dans les propos tenus au cours de ce CSA. Ainsi, un logement de fonction vient d'être récupéré pour créer un espace supplémentaire à la Maison de l'Université, impactant directement les gardiens du site Tréfilerie (voir plus haut dans ce compte rendu), alors même que le service de médecine préventive doit être transféré d'ici deux ans dans un nouveau bâtiment, ce qui libérera des locaux.

Par ailleurs, le président n'a pas apporté de réponse concernant l'absence d'un représentant du domaine psychologique et social dans les statuts, cette omission ne nous semble pas anodine. Notre syndicat défend la cohésion et la solidarité entre tous les personnels. Lorsqu'on fragilise cette unité, on affaiblit l'ensemble des revendications collectives. **FO ESR 42** refuse toute logique corporatiste qui divise les agents au lieu de les rassembler autour de leurs revendications.

5. Présentation des décharges pour les enseignants du Second degré et sur le contingent de CRCT (pour avis).

Présentation par la DRH. Pour l'année 2025/2026 sont proposés 10 semestres de CRCT et 1 décharge de service pour les enseignants du Secondaire.

* **Intervention de FO ESR 42.** Comme pour l'année 2024/2025, nous estimons que le nombre de décharges et CRCT devrait être beaucoup plus élevé. **FO ESR 42** demande à nouveau que toutes les demandes de CRCT soient acceptées dans un délai maximal de trois années. Nous demandons aussi que le nombre de décharges Second degré soit augmenté d'une actuellement, à deux. En effet, il y a eu plusieurs années universitaires pour lesquelles deux demandes de décharges Second degré ont été faites.

Intervention du Président. Il ne se souvient pas qu'il y ait déjà eu des refus pour le Secondaire.

VOTE CRCT : FO ESR 42 s'est abstenu
--

VOTE décharges secondaires : FO ESR 42 a voté contre

6. Questions diverses (prime des enseignants contractuels, prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans les services, médecin du travail, engorgement des Restaurants Universitaires).

Remarque de FO ESR 42. Lors du CSA du 16 juin 2025, il avait été voté une revalorisation de la prime annuelle des enseignants contractuels de l'UJM, dite « prime d'enseignement », qui passait de 2200 € brut à 2450 € brut.

* **Question de FO ESR 42.** *Lors du CSA du 16 juin 2025, une évolution de la prime des enseignants contractuels a été votée. Il était alors prévu qu'une régularisation intervienne sur la paye du mois d'août ou de septembre. Or, à ce jour, cette régularisation ne semble pas avoir été effectuée. Pourriez-vous nous préciser quand elle sera effectivement mise en œuvre ?*

Réponse de la DRH. Elle sera faite sur la paye du mois de novembre. Cela a pris du temps car il a fallu un avenant sur chaque contrat.

*** Intervention de FO ESR 42.** *Nous continuons à dénoncer la différence qui persiste entre la prime des enseignants titulaires et celle des enseignants contractuels. Dans l'attente d'un réalignement, nous demandons qu'il soit défini clairement quel pourcentage de la prime des titulaires représente celle des contractuels. La définition d'un pourcentage fixe de référence permettrait davantage de respect envers les contractuels en assurant une transparence minimale. Cela permettrait aussi de simplifier la gestion administrative. En effet, les services des Ressources humaines n'auraient plus à rédiger un avenant à chaque revalorisation de la prime des titulaires : la revalorisation s'appliquerait automatiquement, selon le pourcentage défini.*

Réponse de la DRH. Elle indique que, même en cas de définition d'un pourcentage, la rédaction d'un avenant resterait nécessaire pour chaque agent contractuel concerné.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Nous ne sommes pas convaincus par cette réponse. D'ailleurs, nous n'avions pas non plus été convaincus lors du CSA du 25 septembre 2023 (voir notre [CR](#)) quand le Président avait expliqué que l'écart entre les deux primes pouvait s'expliquer par une différence de contraintes entre enseignants contractuels et titulaires. Il avait opposé les deux catégories, en rappelant que les titulaires doivent passer un concours et souvent subir un parcours du combattant, avant de pouvoir être affectés près de leur ville familiale. Pour notre syndicat, la revendication de réalignement est légitime et nous la rappellerons à chaque occasion. Les contractuels (22% dans la fonction publique d'État, plus de 30% à l'UJM) ne doivent en effet plus être une variable d'ajustement de la masse salariale.

*** Question de FO ESR 42.** *Lors du CSA du 17 février 2025, nous vous avons interrogés sur la prise en compte du temps de formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans leurs services. Nous souhaiterions faire un point d'étape à ce sujet. En effet, FO ESR 42 rappelle que la formation est un droit. Elle constitue un temps de travail à part entière et doit donc être intégrée au service annuel. Trop souvent, les collègues se forment sur leur temps personnel, sans reconnaissance, ce qui est inacceptable. Nous demandons donc qu'un cadrage clair et uniforme sur l'ensemble de l'établissement soit rapidement mis en place pour garantir ce droit fondamental.*

Réponse de la DRH. Elle indique que des réflexions ont eu lieu sur ce sujet. Pour les nouveaux enseignants-chercheurs, la formation initiale est obligatoire et donne lieu à une décharge. Dans les autres cas, aucun texte réglementaire ne fixe de cadre commun : certaines universités ont choisi d'accorder des décharges ou des modulations de service, tandis que d'autres n'ont rien prévu. Elle explique qu'en cas de décharge pour formation, il ne serait plus possible de payer des heures complémentaires. Elle conclut en informant que l'UJM n'ira pas plus loin dans ses réflexions.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. C'est donc le *status quo* à l'UJM pour la reconnaissance du droit à la formation ! En ce qui concerne la remarque de la DRH sur les heures complémentaires, il n'existe pas non plus de texte réglementaire qui empêcherait le paiement de ces heures en cas de décharge pour suivi de formation ! Nous n'encourageons pas à effectuer des heures complémentaires mais nous nous permettons ici de rectifier ces propos. La DRH fait sans doute référence à un décret qui interdit le paiement d'heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs bénéficiant de décharges d'enseignement de droit pour certaines fonctions exercées dans les établissements (président, vice-président,...). Elle prend également modèle sur les règles particulières appliquées aux enseignants-chercheurs débutants qui sont protégés de toute demande de réalisation d'heures complémentaires (ces demandes venant bien assez tôt ensuite étant donné le sous-encadrement chronique !) Mais, sauf cas particulier (CRCT de

12 mois, Congé pour Projet Pédagogique de 12 mois, Congé Maladie de 12 mois, ...) il n'y a pas d'incompatibilité de paiement des Heures complémentaires avec un décompte d'heures correspondant à de la formation. C'est ce qui a été obtenu, par exemple à l'UGA, avec un minimum de 1,2 HETD par jour pour un enseignant-chercheur et 2,4 HETD pour un ESAS, dans la limite de quatre jours par année universitaire, ce qui est très peu évidemment mais qui a le mérite de reconnaître que le temps de formation est du temps de travail !

Intervention du Président. Il rappelle le statut des enseignants-chercheurs qui sont libres de suivre ou non une formation. Il oppose la situation des enseignants-chercheurs à celle des enseignants du Secondaire pour lesquels certaines formations seraient obligatoires.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Nous nous félicitons que les statuts des enseignants-chercheurs puissent être respectés. Nous intervenons régulièrement pour cela à l'UJM, en particulier pour le décompte des services d'enseignement en cas de congés. Mais, nous ne comprenons pas cette réponse. En quoi la prise en compte des heures de travail pour suivre une formation pourrait être opposée aux libertés des enseignants-chercheurs ? D'ailleurs, notre demande ne concernait pas que les enseignants-chercheurs mais aussi les ESAS de l'UJM. Bien sûr, les formations ne sont pas obligatoires, comme les heures complémentaires, et nous défendons évidemment ce principe. Mais tout travail doit être payé ! Nous dénonçons ce qui laisse supposer que les collègues peuvent bien se former sur leur « *temps libre* ».

Une autre organisation syndicale questionne la direction sur l'absence de médecin du travail à partir du 1^{er} novembre.

Réponse de la DRH. L'année dernière, le docteur CARCASSET avait été mis à disposition par le CHU à la hauteur de 0,2 ETP. Il lui a été proposé de passer à 0,5 ETP pour cette année, ce qu'il a refusé. Le recrutement a donc été relancé.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Avant son départ en retraite, le docteur POIZAT était affectée à temps plein à l'UJM avec 0,5 ETP consacré à la médecine préventive (pour les étudiants) et 0,5 ETP consacré à la médecine du travail (pour les agents). Depuis, l'UJM a ouvert un poste complet pour la médecine préventive, ce qui a permis le recrutement du docteur NDONDOKI et essaie de recruter un demi-poste pour la médecine du travail. Étant donné les nombreuses situations à prendre en compte avec RQTH, congés maladie, mi-temps thérapeutique, pour des agents souvent épuisés en raison de leurs conditions de travail, il est urgent de trouver une solution durable.

Une autre organisation syndicale interroge la direction sur l'engorgement du Restaurant universitaire du site Tréfilerie, avec un temps d'attente incompatible avec la durée de la pause méridienne. Elle indique que les personnels de la maison de l'armée bénéficient de « coupe fil » et demande si un tel dispositif est envisageable pour les personnels de l'UJM.

Réponse du DGS Adjoint. Des tables supplémentaires ont été installées à l'extérieur et il faudrait échelonner les sorties de cours des étudiants pour désengorger.

Réponse du Président. Il n'est pas favorable à un dispositif de « coupe fil » pour les agents de l'UJM. Il rappelle que le CROUS est prioritairement dédié aux étudiants.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. Le Code général de la fonction publique précise que si notre administration ne peut pas nous faire bénéficier d'un dispositif de restauration

collective, par exemple ici parce que les moyens sont insuffisants, alors elle devra nous attribuer des titres-restaurant pour nous permettre de payer en partie nos frais de repas.

*** Question de FO ESR 42.** Pourrons-nous avoir un état des lieux des restauration collectives possibles sur tous les sites de l'UJM (Tréfilerie, la Métare, Manufacture, Médecine, Roanne) lors d'un prochain F3SCT ?

Réponse du Président. Pour lui, cela ne concerne pas la F3SCT. Il faudrait se rapprocher du CROUS.

Pour FO ESR 42, comme pour les autres organisations syndicales, cela relève bien des conditions de travail. Les collègues renoncent à aller manger dans les restaurants collectifs par manque de temps et paient leur repas plus cher ou mangent sur le pouce, quand ils ont des locaux adéquats, ne pouvant pas bénéficier de la subvention normalement prise en charge par l'UJM. Nous redemanderons donc un état des lieux précis en F3SCT, avec capacité d'accueil, pour mettre en évidence le problème réel de la restauration et demander le respect des droits des personnels en la matière.

Le 2/11/2025

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)
(ex CT)

[FS](#)
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)