



CSA de l'UJM du 23 février 2026 – Notes de CR

1. Présentation du plan d'action Qualité de Vie et Conditions de Travail (pour information).....	1
2. Point de situation sur les élections des représentants du personnel (pour information).....	2
3. Réflexion concernant l'organisation du CILEC (pour information).	3
4. Approbations des PV des CSA du 20 octobre 2025 et du 19 janvier 2026 (pour avis).	5
5. Avis sur le schéma directeur du handicap 2026-2029 (pour avis).	5
6. Avis sur la campagne d'emploi des contractuels 2026 (pour avis).	7
7. Avis sur le nouvel outil de demande d'assistance numérique et patrimoine (pour avis).	9
8. Questions diverses (parking sur le site Tréfilerie).	10

Cette séance du Comité Social d'Administration s'est tenue en l'absence du Président. Elle a permis d'accueillir Nicolas Mathey, nouveau Directeur Général des Services prenant ses fonctions le jour-même.

1. Présentation du plan d'action Qualité de Vie et Conditions de Travail (pour information).

Présentation par Mme la Vice-Présidente déléguée au développement durable et Mme la DRH. La démarche QVCT, engagée en 2022, repose sur un COPIL composé de 16 membres, accompagné de référents QVCT. La présentation fait le point sur les actions menées en 2023-2025 et présente le plan d'actions 2026-2029 avec le projet de création d'un livret de synthèse QVCT.

*** Remarque de FO ESR 42.** Le bilan de la QVCT (2023-2025) et le plan d'actions (2026-2029) présentés s'enferment dans une logique purement institutionnelle. Sous couvert de « bonnes pratiques », de guides et de commissions, l'administration déploie une stratégie visant à adapter les personnels aux contraintes, plutôt que d'attaquer les causes structurelles de la dégradation des conditions de travail. Pour notre syndicat, l'essentiel est absent : la reconnaissance financière. **Car la QVCT commence par le salaire, premier pilier de la santé au travail et du respect dû aux agents.**

Sans moyens, les discours sur le « bien-être » sonnent creux. Pour les personnels BIATSS tout d'abord, nous dénonçons un déclassement fonctionnel permanent. Dans la plupart des services de l'UJM, des agents de catégorie C assument des missions de B, et des B des missions de A. Cette exploitation des compétences,

sans la rémunération ni le grade correspondants, est inacceptable. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs ensuite, nous dénonçons une surcharge de travail qui repose sur une invisibilisation des tâches. L'institution s'appuie sur l'engagement individuel et le sens du service public pour ne pas rémunérer le travail réel, au mépris de la santé et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Pour **FO ESR 42**, ce plan n'est qu'une politique de gestion du malaise. Nous exigeons des actes, pas des guides ! Nous dénonçons l'augmentation constante du volume d'heures d'enseignement et l'asphyxie provoquée par des tâches administratives toujours plus lourdes et complexes. Cette politique du faire toujours plus sans postes rend caduque toute promesse de « *qualité de vie* ».

*** Intervention de FO ESR 42.** *Pour notre syndicat, il manque dans ce document QVCT les questions centrales des effectifs, de la surcharge de travail, de la précarité, des statuts, des salaires et des primes.*

*** Questions de FO ESR 42.**

- *Comment cette démarche de QVCT peut-elle traiter les sous-effectifs, la surcharge de travail et la polyvalence contrainte, qui sont les causes principales de la dégradation des conditions de travail ?*
- *Quelle articulation existe-t-il entre la QVCT et la revalorisation salariale ?*
- *Pourquoi la précarité des contractuels est-elle quasiment absente du document, alors qu'elle est un facteur majeur de souffrance au travail ?*

La liste CGT/SUD/SNESUP souligne l'écart entre les intentions affichées et la réalité du terrain, et interroge sur la réalité des objectifs pointant notamment le manque de salles de cours et de bureaux, la vétusté de certains bâtiments, leur mauvaise isolation, ainsi que la surcharge de travail pesant sur les personnels. Elle suggère d'ajouter une référence à la F3SCT dans la présentation.

Le Vice-Président du Conseil d'Administration chargé du développement et de la politique partenariale répond qu'aucune tension particulière sur les salles de cours n'est actuellement constatée. Pour lui, cette situation n'est plus d'actualité. Il affirme que l'UJM ne fait pas partie des établissements en manque de locaux et qu'elle doit même engager une réduction des surfaces sur le site de La Métare.

L'UNSA-SNPTEs intervient en précisant qu'il s'inscrit dans cette dynamique QVCT, se félicitant des actions engagées et de l'existence d'un livret QVCT.

Il s'ensuit une discussion avec Mme la DRH sur la définition d'éventuels indicateurs QVCT supplémentaires.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Pour notre organisation syndicale, le meilleur indicateur reste les retours directs du terrain. Nous invitons les personnels à continuer à nous faire part de leurs remarques, afin de rendre compte au plus près des réalités vécues dans les services et les composantes.

2. Point de situation sur les élections des représentants du personnel (pour information).

Présentation de Mme la DRH adjointe. Il y aura le renouvellement des instances le 10 décembre 2026. Les représentants du personnel seront élus pour un mandat de quatre années. Les votes auront lieu par voie électronique du jeudi 3 décembre au jeudi 10

décembre. L'UJM a signé un accord avec d'autres partenaires pour l'utilisation d'un système de vote électronique. **La notice de vote individuelle et dématérialisée sera déposée sur l'ENSAP.**

Les listes de candidats devront comprendre des parts de femmes et d'hommes correspondant aux parts de femmes et d'hommes composant le périmètre des instances concernées. Au 1^{er} janvier 2026, pour le CSA de l'Université Jean Monnet, ces parts sont : 54 % de femmes, 46 % d'hommes.

Le calendrier est le suivant :

- Le 3 juin 2026, arrêt des parts respectives de femmes et d'hommes.
- Le 22 octobre 2026, dépôt des candidatures des organisations syndicales.
- Le 3 novembre 2026, affichage des listes électorales.
- Le 17 novembre 2026, réception des éléments permettant de voter.
- **Du 3 au 10 décembre 2026, ouverture du scrutin.**
- Le dépouillement aura lieu le 10 décembre 2026.

** **Question de FO ESR 42.** Il y aura donc une seule solution de vote électronique pour tous les votes (CSA UJM, CAPA, CAPN, ...) ?*

Réponse de Mme la DRH adjointe. Oui, c'est le cas à l'UJM.

** **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Votre engagement fait notre force. Dès aujourd'hui, contactez les délégués syndicaux FO ESR 42 pour participer à l'élaboration de nos listes et porter nos revendications !*

3. Réflexion concernant l'organisation du CILEC (pour information).

Présentation par M. le Vice-Président chargé de la formation. Depuis la crise du Covid, le CILEC a connu de nombreuses perturbations et instabilités. Historiquement rattaché à la Direction des Relations internationales (DRI), le CILEC présente une structuration à la frontière entre service public et « *logique commerciale* », ce qui ne facilite ni son fonctionnement ni sa lisibilité. Son modèle reposait sur des formations à vocation d'autofinancement, créant une fragilité structurelle qui rejaillit sur les équipes, avec un manque de visibilité sur les missions confiées au centre. Une redéfinition stratégique est ainsi engagée, visant un recentrage sur l'accueil des étudiants internationaux, notamment les étudiants Erasmus accueillis à l'UJM, la préparation aux études supérieures en France, l'intégration des cours de FLE dans certains masters internationaux, tout en maintenant le diplôme DUEF. Cette réorganisation prévoit l'intégration du CILEC à la faculté ALL, avec des maquettes saisies dans Apogée et une inscription des services d'enseignement dans OSE. Cette démarche vise à clarifier le rôle du CILEC dans l'UJM, sécuriser sa visibilité et assurer une cohérence avec la stratégie internationale de l'établissement.

** **Remarque a priori de FO ESR 42.** Aucun document préparatoire n'ayant été transmis sur ce point d'information, les représentants du personnel ont découvert ces éléments en séance, ce que nous regrettons vivement.*

La liste CGT/SUD/SNESUP rappelle la situation de la faculté ALL et interroge sur les difficultés pour intégrer le CILEC.

** **Intervention de FO ESR 42.** Nous rejoignons ces inquiétudes car la visite F3SCT de la faculté ALL a montré de nombreuses difficultés.*

*** Questions de FO ESR 42.**

- *Comment expliquez-vous la suppression définitive au 1er janvier 2026 du poste d'animateur socio-culturel qui est pourtant jugé indispensable au bon fonctionnement du CILEC ?*
- *Pourquoi n'y a-t-il aucun recrutement de directeur en cours ?*
- *Nous nous interrogeons aussi sur l'absence de référent du centre d'examens DELF-DALF et l'obtention du label qualité FLE.*
- *Suite aux annonces du DGS en octobre 2025 concernant le blocage de la validation des services prévisionnels, une inquiétude persiste au CILEC. Nous souhaitons savoir si, à ce jour, la situation a été régularisée : les collègues du CILEC disposent-ils désormais d'un service prévisionnel validé ?*

Réponse de M. le Vice-Président chargé de la formation. La demande relative au label qualité FLE a été arrêtée à ce stade. Sa reprise pourra être envisagée ultérieurement, lorsque les conditions seront réunies. Concernant les effectifs, l'établissement accueille environ 260 étudiants étrangers, dont tous ne passent pas par le CILEC, ce qui accroît la demande interne. Toutefois, la réalité est marquée par une baisse importante du nombre d'étudiants inscrits au CILEC. Le poste d'animateur s'inscrit dans le cadre de la réorganisation de la DRI : il s'agit d'une redistribution des rôles afin d'assurer un accueil global de l'ensemble des étudiants internationaux, et non plus seulement de ceux du CILEC. S'agissant du poste de directeur, son absence n'est pas facilitante, mais la réflexion sur l'évolution du dispositif avait été engagée avant son départ. Au final, la question d'un recrutement dépendra du projet défini pour le CILEC, et il apparaît prématuré de relancer ce poste sans projet clarifié. Enfin, en matière de moyens, l'objectif n'est pas d'augmenter l'activité, mais de la recentrer. Avec six enseignants, un documentaliste et une administrative, il ne s'agit pas d'alourdir la charge de la faculté ALL, mais de s'appuyer sur les ressources existantes : l'idée est de fonctionner avec l'équipe du CILEC, puis d'articuler ce travail avec la faculté ALL.

*** Intervention de FO ESR 42.** *Les 10 et 18 septembre 2025, comme d'autres sites de l'Université Jean Monnet, le CILEC a été fermé, empêchant les enseignants d'assurer des cours pourtant programmés. Ces annulations sont indépendantes de la volonté des collègues. Dans ces conditions, nous demandons qu'un principe simple et juste soit appliqué : les heures d'enseignement programmées les jours de fermeture doivent être réputées faites et intégrées dans les services.*

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.**

- Nous n'avons pas obtenu toutes les réponses à nos questions sur les difficultés du CILEC. En particulier, nous nous interrogeons toujours sur la question des services d'enseignement prévisionnels qui ont été bloqués suite aux messages du DGS évoquant une « *surconsommation* » d'heures d'enseignement depuis 2019. Or, ces heures correspondent à des cours effectivement assurés devant des étudiants. Cela correspond-il à considérer que les étudiants n'auraient pas dû recevoir ces cours ? Pour **FO ESR 42**, l'argument comptable de la « *surconsommation* » d'heures est inacceptable et réduit le CILEC à une « *logique commerciale* » évoquée par le Vice-Président. Pour notre syndicat, on ne « *consomme* » pas des heures à l'Université : on assure des missions de service public.
- De manière générale, **pour notre syndicat, le CILEC subit aujourd'hui une véritable maltraitance. L'absence de direction, la suppression de postes clés et le blocage administratif des services prévisionnels plongent les personnels dans une insécurité totale et génèrent des Risques Psychosociaux majeurs. Cette situation critique exigera une vigilance toute particulière lors de la visite de la F3SCT à la DRI le 17 juin 2026.**

4. Approbations des PV des CSA du 20 octobre 2025 et du 19 janvier 2026 (pour avis).

CSA du 20 octobre 2025 - VOTE : FO ESR 42 a voté POUR

CSA du 19 janvier 2026 - VOTE : FO ESR 42 a voté POUR

5. Avis sur le schéma directeur du handicap 2026-2029 (pour avis).

Présentation par Mme la DRH et M. AVARELLO, Chargé de mission Égalité et Lutte contre les discriminations et le harcèlement. Il s'agit d'un document stratégique pluriannuel obligatoire (loi 11 février 2005, Code de l'éducation) concernant l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, usagers. Il définit la stratégie de l'UJM qui souhaite devenir une université pleinement inclusive face à une augmentation des besoins (plus de 800 étudiants accompagnés aujourd'hui, contre 100 en 2000). Le plan s'articule autour de cinq axes majeurs : l'amélioration du parcours des étudiants, l'accompagnement des agents (dont le taux d'emploi reste inférieur aux 6 % légaux), la valorisation de la recherche sur le handicap, le renforcement de la formation/sensibilisation, et l'accessibilité numérique et physique des bâtiments.

*** Intervention de FO ESR 42.** *Pour ce qui est des étudiants en situation de handicap, FO ESR 42 considère que sans créations de postes de personnels administratifs et techniques dédiés, et sans une réelle compensation de la charge de travail des enseignants, cette politique de l'inclusion sera une charge supplémentaire pesant sur des collègues déjà épuisés. Comme le dénonce avec force la FNEC FP-FO pour le Premier et Second degré, l'inclusion sans moyens — qu'ils soient humains, financiers ou structurels — se transforme inévitablement en maltraitance, tant pour les usagers que pour les personnels. Notre syndicat restera donc vigilant à ce que l'inclusion soit dotée de moyens à la hauteur des besoins.*

Concernant les personnels en situation de handicap, FO ESR 42 rappelle qu'au-delà des intentions affichées, la réalité de terrain reste marquée par de nombreuses difficultés. Nous constatons trop souvent un décalage entre les préconisations médicales et leur mise en œuvre effective. À ce titre, FO ESR 42 exige que tout refus d'aménagement de poste soit systématiquement présenté et justifié devant la F3SCT. Cette transparence est indispensable pour garantir la protection de la santé des agents et permettre à l'instance d'exercer son rôle de contrôle sur les conditions de travail.

*** Questions de FO ESR 42.**

- *L'UJM accompagne désormais 800 étudiants en situation de handicap contre 100 il y a 15 ans. Quel est le nombre exact de créations de postes au Bureau Accueil Handicap et dans les scolarités pour absorber cette multiplication par 8 de la charge de travail ?*
- *Les fiches actions n°1 et n°2 misent largement sur des « étudiants en contrat » pour l'aide à la prise de notes ou le tutorat. Pourquoi l'établissement ne recrute-t-il pas des personnels spécialisés pérennes plutôt que de s'appuyer sur une précarité étudiante qui ne garantit ni la stabilité du service ni des conditions de travail décentes.*
- *La fiche action n°3 prévoit un tutorat enseignant pour l'accompagnement en entreprise des étudiants en situation de handicap. Comment ce temps sera-t-il comptabilisé dans les services ?*

- L'UJM a-t-elle chiffré le besoin réel en personnel pour une inclusion de tous les personnels en situation de handicap ?

Réponses de M. AVARELLO. Concernant l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, au nombre exact de 864, la question de la précarité des contrats mobilisés pour assurer leur suivi peut se poser mais le dispositif d'accompagnement « *pair à pair* » semble le plus approprié pour répondre aux besoins des étudiants. Il s'agit le plus souvent de tâches relevant de compétences étudiantes, comme la reformulation de consignes ou la prise de notes. Cela représente actuellement 180 contrats et il est envisagé d'élargir encore ce dispositif. Un accompagnement numérique est également souhaité et la DUN s'est engagée à former les étudiants dans ce cadre. Toutefois, sur les trois dernières années, le nombre d'étudiants en situation de handicap a progressé de 25 %, ce qui laisse entrevoir une perspective de plus de 1 000 étudiants concernés, dont 85 % présentent un handicap invisible. Les scolarités devront donc absorber un surcroît de travail, en particulier en ALL et SHS qui ont fait le choix du contrôle continu intégral. Cela impliquera probablement un ajustement des seuils d'organisation.

Réponse de Mme la DRH. En 2000, l'établissement comptait 64 personnels reconnus au titre de la RQTH, contre 87 aujourd'hui. Cette évolution s'explique par le fait que des agents bénéficiant d'une RQTH ont procédé à une déclaration officielle, permettant ainsi la mise en œuvre effective des aménagements nécessaires. Cela a notamment facilité la prise en charge d'équipements spécifiques, tels que des appareils auditifs, et l'adaptation des conditions de travail. En matière de mobilité interne, l'UJM veille à offrir aux personnels ayant besoin de changer de poste la possibilité de le faire ; toutefois, cette volonté se heurte à la contrainte du nombre limité de postes disponibles ainsi qu'à des difficultés d'accompagnement individualisé. Enfin, le télétravail constitue un levier important pour les personnels reconnus RQTH : cette priorité est d'ores et déjà inscrite dans la charte télétravail de l'établissement.

VOTE : FO ESR 42 s'est abstenu

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.**

- Concernant la partie étudiante, **FO ESR 42** constate qu'aucune garantie concrète n'est apportée sur les créations de postes indispensables à la mise en œuvre effective de l'inclusion. Nous n'avons d'ailleurs reçu aucune réponse à notre question à ce sujet ! Notre syndicat alerte sur le risque d'une nouvelle augmentation du travail invisible, qui repose déjà largement sur l'engagement des personnels, sans reconnaissance ni compensation. **FO ESR 42 exige que des moyens supplémentaires, identifiés et pérennes, soient présentés afin d'éviter toute dégradation des conditions de travail.**

- S'agissant des personnels, **FO ESR 42** réaffirme que les intentions affichées doivent se traduire par des actes. Notre syndicat demande que l'UJM se donne réellement les moyens de mettre en place les aménagements de postes nécessaires. Trop souvent, les préconisations médicales se heurtent à l'argument de « *l'intérêt du service* », opposé aux droits des collègues. Ces pratiques placent les personnels concernés dans des situations professionnelles intenable, créent des tensions au sein des équipes et accentuent les risques psychosociaux. Enfin, **FO ESR 42 alerte sur le fait que certaines positions de directions de composantes peuvent être perçues comme une mise à l'écart des collègues, ce qui n'est pas acceptable. Le respect des droits, des avis médicaux et des conditions de travail ne saurait être subordonné à des considérations organisationnelles.**

6. Avis sur la campagne d'emploi des contractuels 2026 (pour avis).

Présentation par M. le Vice-Président chargé des moyens. C'est un budget sous forte tension, marqué par des charges non compensées par l'État depuis plusieurs années. Face à cette incertitude persistante, l'UJM plaide pour une gestion pluriannuelle des plafonds d'emplois et de la masse salariale. Dans ce cadre, chaque composante, laboratoire et service est sollicité pour participer à une gestion qualifiée de « *stratégique et équitable* » des emplois contractuels.

Il y a eu 165 demandes (152,4 Équivalents Temps Pleins), dont 21 créations. Ces demandes concernent 99 enseignants (94 ETP) et 65 BIATSS (58,4 ETP).

Parmi ces demandes, 138 ont été acceptées (128,7 ETP), dont 4 créations. Les postes acceptés concernent 87 enseignants (83,5 ETP) et 47 BIATSS (45,2 ETP).

*** Intervention de FO ESR 42.** *Une nouvelle fois, notre syndicat regrette la confusion entretenue dans les documents présentés avec, au sein d'un même tableau, des emplois structurellement contractuels (par exemple, des Lecteurs) et des emplois répondant à des besoins permanents qui devraient être pourvus par des titulaires. De plus, la synthèse des demandes manque de transparence : il est indispensable de préciser dans le tableau la nature de chaque demande (création, renouvellement, compensation ou transformation). Cette précision est nécessaire pour apprécier la portée réelle des arbitrages rendus. Enfin, comme l'année dernière, **FO ESR 42** réaffirme sa revendication : l'accès le plus rapidement possible au CDI pour tous les contractuels, sans attendre le délai de 6 ans. Cette mesure de stabilité nous paraît essentielle pour l'ensemble des agents, y compris pour les collègues recrutés sur « fonds propres », afin de garantir une équité de traitement au sein de l'UJM. Au-delà de ces principes, l'examen des chiffres de la campagne actuelle appelle de notre part une interrogation sur les moyens réels alloués. **FO ESR 42 constate que seulement 19 % des demandes de créations ont été acceptées**, et que celles-ci se concentrent quasi exclusivement au sein d'une seule composante et sur « fonds propres ». À ce titre, nous souhaiterions obtenir des précisions :*

*** Questions de FO ESR 42.**

- Quels sont les « fonds propres » mobilisés pour ces recrutements ?
- Cette focalisation sur les fonds propres ne risque-t-elle pas d'accentuer les déséquilibres entre les composantes qui ont la capacité de générer le plus de ressources et celles qui le peuvent moins ? Ne faudrait-il pas aussi pouvoir tenir davantage compte du taux d'encadrement (BIATSS et enseignants) par étudiant ?

La liste CGT/SUD/SNESUP souligne la progression des demandes de postes et relève que, parmi l'ensemble des postes ouverts au recrutement cette année, à peine un quart correspond à des titulaires !

Réponse de M. le Vice-Président chargé des moyens. La campagne d'emplois s'inscrit dans un contexte particulièrement contraint. Même si l'on constate un recours important aux supports LRU, l'UJM donne la priorité aux ATER. Cependant, dans certaines disciplines, la baisse du nombre de doctorants complique le vivier de recrutement. De plus, les supports LRU permettent le recours aux heures complémentaires, contrairement aux ATER, ce qui influe sur les choix des composantes. La question de la CDIisation des emplois est également posée : l'UJM n'y est pas opposée par principe, mais on doit souligner la complexité de la situation avec nombre de contractuels recrutés sur des missions non pérennes financées par des ressources qui, elles-mêmes, ne le sont pas toujours. L'établissement se montre attentif à cet équilibre financier. Les ressources propres reposent en grande partie sur l'alternance

Réponse de M. le Vice-Président du Conseil d'Administration chargé du développement et de la politique partenariale. Pour lui, toutes les composantes peuvent envisager d'ouvrir ou de développer des formations en alternance. Cette année, les deux seules créations de postes concernent exclusivement TSE et reposent sur des fonds attribués par la Région Auvergne-Rhône-Alpes afin d'accompagner la création d'une formation en alternance à Roanne. Ces ressources, par nature, ne présentent pas un caractère pérenne. Dans le modèle financier actuel, il est attendu que les recettes générées par l'alternance prennent progressivement le relais pour assurer un équilibre budgétaire. C'est dans ce contexte que l'ensemble des contrats liés à l'apprentissage ne peut être systématiquement CDIisé. De plus, les indicateurs financiers, notamment les ratios liés à la masse salariale, ne sont pas favorables et ne permettent pas, à ce stade, d'éviter ces mesures de régulation.

*** Question de FO ESR 42.** *Quel est le pourcentage d'utilisation du plafond d'emploi ?*

Réponse de M. le Vice-Président du Conseil d'Administration chargé du développement et de la politique partenariale et Mme la DRH. On est environ à 90 % du plafond d'emploi à l'UJM. Cela vous sera présenté dans le prochain RSU au mois de juin.

VOTE : FO ESR 42 a voté CONTRE, comme la majorité des organisations syndicales

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 rappelle que le taux de contractuels à l'UJM atteint désormais 41 %, y compris sur des postes correspondant pourtant à des besoins permanents. Nous dénonçons une gestion comptable des ressources humaines qui contribue à organiser le déclassement des personnels. Comme nous l'avons déjà souligné lors de l'échange sur la QVCT, de nombreux agents (notamment contractuels) assument des missions relevant de catégories supérieures sans bénéficier de la reconnaissance statutaire ni de la rémunération correspondante. Pour les contractuels de l'UJM, FO ESR 42 exige :

- l'harmonisation immédiate des salaires et des primes avec celles des personnels titulaires exerçant les mêmes missions ;
- la titularisation sur des postes correspondant aux fonctions réellement exercées.

Concernant les postes créés, nous constatons qu'ils ne compensent en rien l'aggravation du déficit d'heures d'enseignement liée à l'ouverture de nouvelles formations. Ce déficit se chiffre en plusieurs milliers d'heures d'enseignement. Une telle situation organise de fait la poursuite du recours massif à des contractuels en situation précaire et alimente une mise en concurrence des composantes au sein même de l'UJM. Par ailleurs, nous ne pouvons laisser affirmer que toutes les composantes « *pourraient ouvrir ou développer des formations en alternance* ». Une telle affirmation revient à minimiser les difficultés structurelles déjà identifiées, notamment par la F3SCT, et à laisser entendre que l'absence d'alternance dans certaines composantes relèverait d'un défaut de gestion. Cette approche est inacceptable. Nous dénonçons une politique qui risque de créer des tensions internes entre composantes. Demain, lorsqu'un arbitrage devra être rendu sur des postes titulaires (par exemple en SHS), l'UJM expliquera-t-elle : vous n'aviez qu'à développer l'alternance ? Faudra-t-il alors comprendre que certaines disciplines ne seraient plus prioritaires car jugées insuffisamment rentables ?

Pour toutes ces raisons, **FO ESR 42** réaffirme la nécessité de créer les postes titulaires indispensables au bon fonctionnement de l'ensemble des composantes de l'UJM et à

l'amélioration réelle de la « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* » de tous les personnels.

Parce que la politique actuelle dégrade les conditions de travail sans créer les postes nécessaires, bloque les promotions des personnels titulaires et maintient les contractuels dans la précarité, FO ESR 42 a voté contre cette campagne d'emplois.

7. Avis sur le nouvel outil de demande d'assistance numérique et patrimoine (pour avis).

Présentation par la direction du numérique et M. le vice-président délégué au numérique. La solution actuelle remonte à 2015 et il est désormais nécessaire de la moderniser. Cela concernera dans un premier temps le Patrimoine et le Numérique. L'objectif à moyen terme est de développer un véritable kiosque offrant de nombreux services aux utilisateurs. Dans ce cadre, le choix a été fait de retenir le logiciel Matrix42. Le projet a été officiellement lancé ce matin et vise principalement à améliorer l'orientation des tickets, afin d'optimiser le traitement des demandes et la qualité du support numérique au sein de l'établissement.

*** Questions de FO ESR 42.**

- *Concernant un nouvel outil d'assistance, notre syndicat considère que toute mesure visant à fluidifier le service aux usagers est, sur le principe, appréciable. Toutefois, nous nous interrogeons sur la portée de la consultation d'aujourd'hui. Une présentation nous est faite ce 23 février pour avis, alors qu'il apparaît que la formation des équipes (DNUM, services informatiques des composantes et Direction du Patrimoine) a déjà débuté dans le cadre d'un « mode projet ». Dès lors **FO ESR 42** s'interroge : sur quoi porte réellement l'avis qui nous est demandé aujourd'hui ?*

- *Nous demandons également si du personnel dédié sera en charge de la mise en place de ce nouvel outil. Si oui, ce personnel sera-t-il déchargé d'autres tâches ? Ou bien y-t-il création de poste ?*

La liste CGT/SUD/SNESUP interroge sur le coût de ce logiciel et demande si l'UJM a des retours d'expérience d'autres établissements.

Réponse de la direction du numérique. Le choix du logiciel Matrix42 a été effectué dans le cadre d'un marché public. Deux options étaient envisagées : faire appel à cette entreprise privée ou opter pour un logiciel libre, dont le contrat de maintenance ne répondait toutefois pas aux besoins de l'établissement. Le coût annuel est de 20 000 €, un montant comparable à celui dépensé pour le précédent outil. L'équipe a également pris contact avec Saint-Étienne Métropole, qui a fait état de retours positifs sur ce logiciel. L'outil sera d'abord ouvert pour la gestion des tickets, le catalogue de services étant intégré dans un second temps. Sur certains campus, où le niveau d'exigence est particulièrement élevé, l'outil devrait contribuer à améliorer le suivi des demandes tout en restant dans la continuité des pratiques existantes. Les utilisateurs seront formés via des webinaires, et une période d'accompagnement avant et après l'ouverture de l'outil est prévue. Enfin, un canal Rocket Chat sera mis en place pour faciliter la communication et le support.

Réponse de Mme la DRH. Il s'agit d'un outil qui concernera l'ensemble des agents de l'établissement. Comme pour tous les projets de ce type, il est important que son développement soit suffisamment avancé avant de pouvoir solliciter votre avis.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous nous sommes abstenus, faute de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires pour évaluer pleinement les conséquences de ce projet. Nous gardons à l'esprit que, pour le logiciel Notilus, nous avons amplement alerté, en amont, sur les difficultés prévisibles (voir notre [CR de la F3SCT du 5 juin 2025](#)). Aujourd'hui, malgré nos alertes, il est évident que Notilus crée de nombreuses complications pour l'ensemble des agents. Ces dysfonctionnements ont un impact direct sur l'efficacité des services et dégradent les conditions de travail. Nous serons donc vigilants sur la mise en place de ce nouvel outil de demande d'assistance numérique et patrimoine.

8. Questions diverses (parking sur le site Tréfilerie).

*** Question de FO ESR 42.** *Nous souhaitons porter à votre connaissance que certains collègues effectuaient leurs réservations Flowbird exclusivement via leur ordinateur professionnel et leur messagerie de l'université. Avec le passage au dispositif EasyPark, cette possibilité ne leur sera plus offerte, ce qui pose un problème d'accessibilité. Nous demandons donc que cette situation soit prise en compte et qu'une solution alternative soit étudiée afin de ne pas pénaliser ces agents.*

Réponse de Mme la DRH. Les enseignants du site de Tréfilerie bénéficient de la prise en charge du stationnement via le dispositif Flowbird. Les composantes sont chargées de déclarer les bénéficiaires afin que ceux-ci puissent être intégrés au dispositif. Effectivement, à compter du 1er février 2026, l'utilisation du service nécessitera obligatoirement la possession d'un téléphone mobile.

*** Intervention de FO ESR 42.** Nous suggérons que les collègues ne possédant pas de smartphone puissent se garer sur le parking Papin.

Réponse de M. le Vice-Président du Conseil d'Administration chargé du développement et de la politique partenariale. Il indique que cette possibilité sera étudiée.

Réponse de Mme la DRH. Elle informe le CSA que les huit enseignants bénéficiant actuellement du dispositif de stationnement Flowbird/EasyPark ont également formulé une demande de forfait mobilité durable. Or, selon elle, ces deux dispositifs ne sont pas cumulables. En conséquence, elle indique envisager de supprimer l'accès au dispositif Flowbird/EasyPark pour les collègues concernés.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Les mesures régressives semblent pouvoir être appliquées avec une grande rapidité car les collègues concernés ont été informés très rapidement de cette décision. Cette situation illustre une nouvelle fois le décalage entre les discours d'intention et la réalité des décisions prises, alors même que le premier point de ce CSA portait sur la Qualité de Vie au Travail ! Rappelons que le dispositif Flowbird constituait déjà un avantage très limité, au regard du droit dont bénéficient la plupart des salariés de pouvoir se garer gratuitement sur leur lieu de travail. En priver les collègues concernés ne fera qu'accentuer les difficultés déjà existantes pour se garer sur le site Tréfilerie, et donc le stress associé. Les collègues concernés utilisaient ce dispositif uniquement dans les situations où leur train était supprimé. Lorsque les trains ne circulent pas, il est bien nécessaire de se rendre à l'université par un autre moyen. Cela peut arriver, parfois pendant plusieurs mois, quand par exemple une ligne est en travaux.

Désormais, aux difficultés du trajet en voiture en cas de problème SNCF, s'ajoutera la contrainte de devoir payer le stationnement, ce que nous déplorons. Aussi, **FO ESR 42 demande le maintien des conditions actuelles d'accès au dispositif Flowbird/EasyPark pour les collègues concernés, afin de ne pas pénaliser davantage celles et ceux qui subissent déjà les aléas des transports ferroviaires. Une politique de « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* » ne peut se traduire par la suppression d'un dispositif qui permettait, même modestement, de faire face à ces contraintes.**

L'UNSA-SNPTES intervient pour s'étonner qu'un tel dispositif puisse exister pour les enseignants mais pas pour les BIATSS.

Réponse de M. le vice-président du Conseil d'Administration chargé du développement et de la politique partenariale. Il rappelle qu'à la suite des travaux engagés au campus Tréfilerie, il avait été décidé de réserver le parking du site Denis PAPIN aux personnels BIATSS et de donner accès au dispositif Flowbird aux enseignants. Il explique que l'UJM n'a pas pu bien anticiper les problématiques de stationnement sur le campus.

*** Remarque *a posteriori* de FO ESR 42.** Notre syndicat avait alerté sur les problèmes de stationnement bien avant le début des travaux (voir notre [CR du CT du 14 octobre 2020](#)), comme nous l'avons également fait lors de la présentation du projet de Service de Santé des Étudiants (voir notre [CR du 20 octobre 2025](#)) ! Nous demandons que les problèmes de stationnement soient pris en compte sur tous les sites avec une équité de traitement.

Le 23/02/2026

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)
(ex CT)

[FS](#)
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)