



## CSA de l'UJM du 27 avril 2026 – Notes de CR

|  |   |
|--|---|
| 1. Avis sur le Rapport Social Unique 2025.....   | 1 |
| 2. Avis pour le calendrier universitaire 2026-2027.....  | 2 |
| 3. Avis sur la convention relative à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique d'État (avec l'association Sud Loire Santé au Travail)..... | 3 |
| 4. Avis sur les modalités de gestion des horaires dans le cadre de l'organisation des événements FEST'U et FEST'IVE.....   | 4 |
| 5. Avis sur le Schéma Directeur du Numérique.....  | 4 |
| 6. Avis sur la liste des fonctions donnant droit au versement d'une prime pour charge administrative.....  | 6 |
| 7. Approbation du PV du CSA du 23 février 2026 (pour avis).....  | 6 |

### 1. Avis sur le Rapport Social Unique 2025.

\* **Intervention de FO ESR 42.** Cette année encore, ce document nous rappelle qu'il y a, **sans compter les vacataires**, près de 40% de collègues contractuels à l'UJM ! Donc 40% de collègues qui ont moins de salaire, moins de prime et pas de progression de carrière.

- 45 % des BIATSS sont des contractuels !
- 35 % des enseignants sont des contractuels !
- 30 % des personnels de l'UJM sont en CDD !
- 20 % 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 et de véritables perspectives d'évolutions de carrière pour tous.**

**FO ESR 42** exige des mesures concrètes pour mettre fin à la précarité des agents. Pour les agents contractuels, nous demandons l'instauration de véritables grilles d'avancement intégrant la totalité de l'ancienneté et la juste reconnaissance des diplômes. Il est inadmissible qu'un docteur diplômé de l'UJM soit recruté à un indice brut inférieur à 500. Cette décision locale de l'UJM de dévalorisation des diplômes qu'elle délivre elle-même n'est pas acceptable. Nous continuons aussi à demander une CDI-sation accélérée pour tous les volontaires. La stabilité des équipes est indispensable au bon fonctionnement de l'université. Nous refusons que des collègues soient évincés après six ans de CDD alors que leurs missions sont pérennes. Si la mission est pérenne, le contrat doit l'être !

Notre syndicat demande également une meilleure équité salariale :

- **pour les agents contractuels, l'alignement immédiat des salaires et des primes sur ceux des titulaires ;**
- **pour les enseignants du second degré, titulaires ou contractuels, l'alignement de la prime d'enseignement supérieur au niveau C1 de la RIPEC.**

Ces mesures sont indispensables pour garantir une justice sociale et un climat de travail apaisé.

\* **Question de FO ESR 42.** *Le taux d'utilisation du plafond d'emploi de 2024 était de 99,94% et diminue à 99,40% en 2025. Comment expliquez-vous cette diminution ? D'autre part, nous savons que ce plafond n'est plus corrélé avec le nombre d'étudiants mais, comme l'année dernière, nous aimerions savoir quelle est son évolution par rapport aux effectifs étudiants.*

**Réponse du Vice-Président du Conseil d'Administration chargé du Développement et de la Politique partenariale.** L'écart de quelques dixièmes dans l'utilisation du plafond d'emplois est non significatif, lié à des aléas comme des mobilités imprévues. Ce plafond, augmenté de 12 ETP sans lien direct avec les effectifs étudiants, est désormais saturé.

Une autre organisation syndicale interroge sur l'augmentation significative du nombre d'ATER.

**Réponse du Président.** Il explique être attentif aux remarques qui soulignent des situations de précarité, tout en rappelant que les postes d'ATER demeurent des leviers indispensables au fonctionnement de l'université. Il souhaite toutefois indiquer que, selon lui, tous les agents contractuels ne se trouvent pas en situation de précarité et que certains ne souhaitent pas de titularisation.

Une discussion est ensuite engagée sur la baisse du nombre de promotions et d'avancements des enseignants-chercheurs.

**Réponse du président.** Il souligne que l'université s'appuie sur les travaux des Comités de Sélection. Il indique être par ailleurs tout à fait satisfait du repyramidage.

**Réponse du Vice-Président aux moyens.** Il rappelle que le nombre de promouvables dépend du ministère.

|                                |
|--------------------------------|
| <b>VOTE : FO a voté contre</b> |
|--------------------------------|

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Comme nous l'avons toujours dénoncé dans le cadre de l'autonomie accrue des universités et des EPE, **nous constatons une orientation manifeste vers le recours croissant aux contractuels, une utilisation accrue des fonds propres et un ralentissement organisé des carrières sous couvert de contraintes budgétaires.** Cette politique, délétère pour l'ensemble des agents, est inacceptable et doit être dénoncée à toutes occasions. **Le fait qu'une petite minorité de contractuels ne souhaiteraient pas devenir titulaires ou gagnent plus que des titulaires est une excuse facile pour se satisfaire d'une situation de baisse des recrutements de titulaires qui, globalement, représente une baisse du coût du travail du point de vue de l'employeur, c'est-à-dire une baisse de la rémunération des salariés.**

## **2. Avis pour le calendrier universitaire 2026-2027.**

\* **Intervention de FO ESR 42.** *Comme l'année dernière (voir notre [CR du CSA du 14 avril 2025](#)), nous regrettons qu'il y ait autant d'exceptions et de notes de bas de page, ce qui nuit à la clarté du document. En l'état, nous comprenons qu'il nous est demandé de nous prononcer une nouvelle fois sur un calendrier dont l'application serait variable selon les*

services ou les composantes. Une note de bas de page mentionne un calendrier spécifique pour le SCD, calendrier qui ne nous a pas été communiqué. Dans ces conditions, il est difficile d'avoir une vision complète et cohérente du dispositif soumis au vote.

**\* Question de FO ESR 42.** Nous constatons que, par rapport aux deux années universitaires précédentes, le calendrier 2026-2027 réduit de deux jours la période de fermeture durant les congés de Noël. Quelles sont les motivations de cette évolution, et quelles en sont les conséquences anticipées pour les personnels ? En effet, cette réduction fait peser un risque de fonctionnement différencié entre composantes, avec certaines structures potentiellement fermées tandis que d'autres resteraient ouvertes. Comment la direction entend-elle éviter ces situations, susceptibles de générer des inégalités de traitement entre les agents ?

**Réponse de Mme la DRH.** Elle explique les difficultés rencontrées par certains services, notamment l'agent comptable, qui nécessitent la mobilisation de toutes les composantes en fin d'année. Il a donc été décidé de revenir à une organisation antérieure, avec une fermeture d'une semaine et demie pour les vacances de Noël.

**Réponse du Président.** Il indique qu'il y a également des raisons pédagogiques.

|                                |
|--------------------------------|
| <b>VOTE : FO s'est abstenu</b> |
|--------------------------------|

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 ne valide pas un calendrier à géométrie variable. Entre pré-rentrées toujours plus précoces, dérogations devenues la règle et risque accru de disparités dans l'EPE UJM, ce texte manque de clarté et d'équité. **FO ESR 42 exige un cadrage unique, transparent et contraignant garantissant l'égalité de traitement de tous les agents.**

### **3. Avis sur la convention relative à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique d'État (avec l'association Sud Loire Santé au Travail).**

**Présentation de Mme la DRH.** Cette convention a été signée par le Président et la directrice générale de l'association Sud Loire Santé au Travail (SLST). L'UJM délègue ainsi ses missions de médecine de prévention et s'acquitte d'une contribution forfaitaire annuelle, fixée à 102 € HT par agent pour l'année 2026. Cette situation résulte de plusieurs appels à candidatures restés infructueux pour recruter un médecin, ainsi que d'échanges engagés avec le CHU et Saint-Étienne Métropole qui n'ont pas abouti. L'année précédente, la directrice de l'association SLST n'avait pas donné suite, faute de médecin du travail spécialisé dans la fonction publique. La solution retenue prévoit un nombre limité de consultations : l'association ne pouvant assurer le suivi de l'ensemble des 1 800 agents, seulement environ 300 personnes seront reçues, avec une attention particulière portée aux agents en situation de handicap, aux femmes enceintes, à ceux réintégrant leur poste après un congé de longue maladie ou de longue durée, ainsi qu'aux agents relevant d'une surveillance renforcée. Les visites se dérouleront sur le site de l'association qui convoquera directement les agents concernés.

**\* Question de FO ESR 42.** Les dossiers médicaux resteront-ils conservés à la maison de l'université ou seront-ils transmis à l'association ?

**Réponse de la DRH.** À la demande des agents, les dossiers pourront être transmis à SLST par l'intermédiaire du médecin du Service de Santé Étudiante de l'UJM.

**VOTE : FO a voté contre**

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 regrette profondément l'absence de médecin du travail propre à l'Université Jean Monnet. **Cette délégation à un prestataire, en l'occurrence Sud Loire Santé au Travail, n'est pas souhaitable. Car un service externalisé, intervenant auprès de multiples structures, ne peut développer une connaissance aussi fine des spécificités de nos métiers, composantes et services, qu'un médecin pleinement intégré à l'université. Elle soulève également des inquiétudes quant à la continuité du suivi médical, à la qualité de la relation de confiance avec les agents et à la capacité à déployer une politique de prévention de proximité, réactive et adaptée aux besoins de l'établissement.** Enfin, cette externalisation rendra quasiment impossible l'association effective du médecin aux projets d'aménagement des postes de travail ainsi qu'aux actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité.

#### **4. Avis sur les modalités de gestion des horaires dans le cadre de l'organisation des événements FEST'U et FEST'IVE.**

\* **Remarque a priori de FO ESR 42.** Par rapport à l'an dernier, les rémunérations forfaitaires sont exprimées en brut et non plus en net, ce qui complique les comparaisons. À titre d'exemple, pour une participation de 18h à 1h30 le premier jour du FEST'U, le montant annoncé est de 380 € brut pour un agent contractuel et de 340 € brut pour un agent titulaire, contre 300 € net pour tous l'année dernière. Selon nos estimations, cela correspond à environ 315 € net pour un contractuel et 306 € net pour un titulaire.

**Présentation de Mme la DRH.** Elle indique que les modalités de gestion sont identiques à celles de l'année dernière. À la demande de l'agent comptable, les montants sont présentés en brut mais restent par ailleurs inchangés par rapport à l'année précédente.

**VOTE : FO a voté contre**

\* **Remarques a posteriori FO ESR 42.** Comme l'année dernière, **FO ESR 42 rappelle que les besoins exprimés ne doivent en aucun cas revêtir un caractère obligatoire : les missions proposées ne peuvent être imposées aux agents.** D'autre part, nous dénonçons fermement le recours à une rémunération forfaitaire. Ce mode de rétribution occulte la réalité du temps de travail effectif, génère des inégalités de traitement entre collègues et contrevient frontalement aux principes fondamentaux du statut de la Fonction publique.

#### **5. Avis sur le Schéma Directeur du Numérique.**

**Présentation de la Direction du Numérique et du Vice-Président délégué à la Stratégie Numérique.** Ce document a pour but d'établir la stratégie numérique de l'établissement. Il découle d'une analyse des besoins et des échanges de terrain. Organisé en grands programmes usagers (RH, Recherche, etc.), il prévoit une phase de concertation active avec les différents acteurs de l'établissement. Ce projet, évolutif sur quatre ans, mobilise l'ensemble des directions de l'établissement ainsi que les informaticiens.

**\* Intervention de FO ESR 42.** *Tout d'abord, FO ESR 42 s'inquiète de la méthode de déploiement de l'Intelligence Artificielle au sein de l'établissement. Nous dénonçons la signature de conventions d'utilisation de l'IA sans aucune saisine préalable du CSA. C'est une entrave grave à nos prérogatives : tout outil modifiant l'organisation du travail doit être discuté ici. Ensuite, le Schéma Directeur du Numérique présente l'IA comme un levier pour la recherche, la pédagogie et l'administration, ce qui nous amène à alerter sur trois points critiques :*

*- L'emploi : le SDN prône la "modernisation", mais l'IA ne doit pas servir de prétexte à la suppression de postes par l'automatisation.*

*- La santé au travail : l'introduction de l'IA peut générer une surcharge cognitive et une insécurité professionnelle qui semble totalement ignorées.*

*- La « souveraineté » : le SDN prône un numérique "responsable", mais le fait que les conventions aient été signées sans information préalable, comme cités précédemment, semble en opposition avec ce principe.*

**FO ESR 42** *demande la présentation immédiate de toutes les conventions IA signées et un moratoire sur tout nouveau déploiement. Sur un sujet aussi grave que l'IA — qui peut transformer les métiers ou supprimer des postes — l'avis conforme du CSA est nécessaire.*

Une autre organisation syndicale indique que la présentation de ce document suscite une certaine stupeur car elle constate que plusieurs projets ont été engagés avant même d'avoir été soumis au CSA, ce qui interroge la place du dialogue social. Elle relève également une contradiction majeure avec l'objectif de numérique responsable : comment limiter l'usage et l'empreinte environnementale alors que les ressources mobilisées sont toujours plus importantes ? Une autre organisation syndicale questionne la nécessité d'augmenter les espaces de stockage. Une discussion est ensuite engagée sur l'utilisation de logiciels libres et le développement en interne.

**Réponse de G. Bourbon (Direction du Numérique).** Il relève dans les interventions l'ensemble des injonctions contradictoires auxquelles la Direction du Numérique est confrontée. Il souhaite pouvoir proposer des solutions équilibrées. À ce titre, il rappelle que l'UJM mutualise ses efforts avec l'École des Mines pour limiter l'impact environnemental. Concernant l'augmentation des capacités de stockage, il admet qu'elle peut paraître incompatible avec les principes du numérique responsable. Sur la question du logiciel libre, il explique qu'elle ne garantit pas toujours des solutions accessibles au plus grand nombre. Pour lui, le schéma directeur, par sa vision globale, a précisément pour but d'ouvrir la discussion et d'installer des dynamiques permettant aux acteurs de l'établissement de s'exprimer face à ces défis. Enfin, sur l'adoption des services, il suit le principe "Utile, Utilisable, Utilisé". C'est un axe prioritaire, bien que complexe à coordonner face à une communauté d'utilisateurs aussi vaste et variée

**Réponse de H. Benaabella (VP délégué à la Stratégie Numérique).** Il indique que l'UJM est engagée au sein d'un groupe de travail dédié à l'utilisation de logiciels libres, mais explique que la pluridisciplinarité de notre université impose une transition progressive et raisonnée pour éviter toute rupture d'usage.

|                                       |
|---------------------------------------|
| <b>VOTE : FO ESR 42 a voté CONTRE</b> |
|---------------------------------------|

**\* Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous resterons particulièrement vigilants sur l'utilisation de l'IA et ses conséquences potentielles.

## 6. Avis sur la liste des fonctions donnant droit au versement d'une prime pour charge administrative.

\* **Remarque a priori de FO ESR 42.** Une comparaison avec un document présenté en 2024 pouvait laisser penser qu'il était envisagé une diminution des certaines PCA et décharges.

\* **Questions de FO ESR 42.** FO ESR 42 constate un certain nombre de diminutions des montants PCA et des décharges.

*Modifications des Montants PCA*

- Chargé de mission : la fourchette basse passe de 2 500 € à 1 600 €.
- Directeur d'UFR / Composantes : le montant fixe de 6 000 € devient variable, allant de 4 000 € à 6 000 €.
- Directeur d'École Doctorale : le montant fixe de 1 400 € devient une fourchette de 720 € à 1 400 €.

*Modifications des Décharges (hetd)*

- Chargé de mission : la décharge fixe de 64 hetd devient une limite maximale.
- Directeur d'UFR / Composantes : la décharge de 128 hetd (ou 256 pour le second degré est désormais comprise entre 64 et 128 hetd et le cas des enseignants du second degré n'est plus évoqué.
- Directeur Institut du travail : la décharge est réduite de moitié, passant de 64 hetd à 32 hetd.
- Directeur d'École Doctorale : la décharge passe d'un montant fixe de 32 hetd à une plage de 32 à 50 hetd.

Que justifie de telles diminutions ?

Toutes les organisations syndicales interrogent de même sur ces diminutions. Une discussion est alors engagée sur l'interprétation du document présenté.

**Réponse du Vice-Président aux moyens.** Il explique que le but est de tenir compte de la diversité de toutes les missions et composantes. Il assure qu'il n'y a aucune diminution pour les collègues déjà nommés.

**VOTE : FO ESR 42 s'est abstenu comme l'unanimité du CSA**

\* **Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Nous invitons les collègues qui rencontreraient toutefois des difficultés concernant ces PCA et décharges à nous contacter.

## 7. Approbation du PV du CSA du 23 février 2026 (pour avis).

**VOTE : FO ESR 42 a voté pour**

Le 27/04/2026

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA](#)  
(ex CT)

[FS](#)  
(ex CHSCT)

[Syndicat national](#)