Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°60 - 20 mai 2025

1.Situation budgétaire UCA et postes de contractuels

Le budget rectificatif 2025 de l'UCA passera au Conseil d'Administration de juin 2025. L'UCA négocie avec le Rectorat un retour à l'équilibre. Ce budget prévoit une réduction de 15% du budget de fonctionnement.

Concernant les suppressions de postes de contractuels, les Instituts ont fait remonter leurs choix et la DRH va arbitrer pour arriver à :

- **-18 ETP pour les CDD BIATSS** (soit -20% des moyens provisoires)
- **-12 EC et -14 ATER** (26 en tout)

Les agents seront informés par écrit **fin mai début juin 2025**. Pour les postes supprimés, la DRH proposera dans la mesure du possible un déplacement sur les postes restés vacants.

La campagne de CDIsation qui aura lieu en décembre 2025 est maintenue.

La **FSU a rappelé son opposition à ce nouveau plan social et dénoncé les conditions de pression et d'incertitude que subissent les collègues contractuel(le)s**. Les agents sont mis en concurrence et on leur demande d'en faire toujours plus pour justifier leur maintien en poste ! Les services vont être mis en difficulté avec ces départs, le travail reposant sur le reste des agents puisque les missions, contrairement à ce qu'affirme la gouvernance, restent les mêmes, voire ont tendance à se complexifier.

2. Point d'information sur la sortie d'expérimentation

Aujourd'hui il y a 190 agents en Position Normal d'Activité (PNA), c'est-à-dire qui sont personnel de l'UCA rattachés à l'INP. Avec la sortie de l'expérimentation, ils et elles vont devoir intégrer statutairement l'INP. L'INP a 200 agents actuellement, il passerait donc à 390 agents en intégrant les 190 en PNA.
Un accompagnement des collègues concernés est prévu pour cette transition sortie de Position Normale d'activité (printemps-été 2025).
En cas de refus d'intégrer l'INP, il y a 2 possibilités :

- Pour les CDI et titulaires : l'agent reste à UCA et reste en position « mis à disposition de l'INP » pendant 2 ans sur son poste. Puis il devra changer de poste pour intégrer l'UCA (pour titulaires et CDI).
- Pour les CDD : non renouvellement du contrat.

Il y aura un vote en septembre 2025 sur la pérennisation de l'expérimentation auprès de la HCERES (ou son successeur) et du Ministère.
Il y aura ensuite un vote en mai juin 2026 sur la sortie d'expérimentation et le passage au statut de Grand Établissement.
La FSU est contre ces statuts dérogatoires (Instituts, Directoire, etc) qui détruisent la gouvernance démocratique et collégiale des universités et renforce le poids des entreprises dans celles-ci.

3. Valorisation d'activités complémentaires à l'exercice de la mission principale en animalerie (vote)

Il s'agit d'une légère amélioration des durées d'intervention pour les animaleries. La **FSU est intervenue pour dénoncer** le fait que le forfait pour ces interventions était identique le samedi, le dimanche, les jours fériés et le 1er mai alors que le code du travail prévoit des bonifications pour ces jours-là.
L'Administration a dit qu'elle s'appuyait sur les textes pour établir ce forfait, même si cela peut paraître injuste, effectivement.
Ces interventions sont basées sur le volontariat et sont accomplies par des titulaires ou des contractuel(le)s mais pas par des doctorants ou des stagiaires, car cela demande une formation spécifique.

Vote : 4 Abstentions (3 FSU, 1 FO) ; 4 Pour (UNSA SNPTES)

4. Bilan LPR 2024

Lire la Note complète sur le bilan de la LPR à l'UCA de 2022 à 2024

Pour les Enseignants-Chercheurs :

Bilan des promotions MCF en PR :
10 en 2024 (7 en 2021, 10 en 2022, 10 en 2023) = 37 en tout (un non pourvu en 2021).
10 pour la campagne 2025

Bilan prime C3 :
Rappels des critères
- service statutaire assuré
- engagement « au delà des attentes » .
- Avis circonstancié du directeur de composante et d'unité de recherche. Les directions doivent classer les dossiers d'agents au sein d'un même laboratoire.

La **FSU dénonce le manque de transparence de critères comme « engagement « au delà des attentes » »** et le **poids hiérarchique** dans l'attribution de ces primes.

Pour les BIATSS :

BILAN REPYRAMIDAGE LPR BIATSS												
		2022			2023			2024			Total LPR 2022-2024	*Pour info LA hors LPR*
CORPS D'ACCES	Mode d'accès	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	**Résultat**	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	**Résultat**	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	**Résultat**	**Promus LPR**	*Promus LA hors LPR "classique" 2022-2024*
IGR	LA Exc.	112	27	**4**	116	25	**1**	124	25	**1**	**6**	*2*
IGE	LA Exc.	36	12	**2**	31	12	**4**	27	10	**0**	**6**	*7*
ASI	Examen pro except			**9**			**7**			**4**	**20**	*7*
TECH	LA Exc.	267	101	**12**		107	**9**	233	93	**11**	**32**	*15*
TOTAL				**27**			**21**			**16**	**64**	*31*

La **FSU rappelle que le repyramidage LPR exclut une grande partie des agents** (BAP non scientifique des ITRF, AENES, BIB), mais prend acte que ce dispositif a permis de **doubler le nombre de promotions.** Cela reste insuffisant par rapport aux **besoins de requalification massif des métiers des BIATSS**.
Les élu(e)s nationaux du SNASUB-FSU ont interpellé le ministère sur le besoin impératif de **généraliser le repyramidage à l'ensemble des filières**, notamment pour la revoyure de la LPR qui est en cours. Rappelons que les engagements ministériels d'un repyramidage de la filière Bib en 2024 avait été au dernier moment abandonné pour raisons budgétaires.

Concernant les indemnités des BIATSS, un Groupe de Travail va être mis en place concernant l'**augmentation du montant IFSE pour les agents de catégories C**.

5. Dispositifs d'accompagnement de carrière : Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) (vote)

La FSU dénonce le caractère très restrictif de l'utilisation du CPF dans la fonction publique. Contrairement au privé, il est uniquement lié à un projet professionnel et ne peut s'appliquer à des intérêts personnels (artistique, récréatif, pratique, etc).

Le Compte Personnel de Formation remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis 2017 aussi **un très grand nombre d'agents doit avoir déjà atteint le quota maximum (25h par an plafonné à 150h**).

Le plafond de financement est de 1500 € par an, par formation et par agent.

Pour bénéficier du CPF, il faut monter un dossier et passer en commission (comme pour le congés de formation), aussi seuls 15 ou 20 personnes par an seront sélectionnées et à ce rythme là, **il faudra 200 ans pour que tous les agents puissent mobiliser leur CPF !**

La FSU a demandé à ce que l'utilisation du CPF pour **préparer un concours soit une procédure simple**, car un grand nombre d'agents, titulaires et surtout contractuel(le)s ont besoin de temps supplémentaire pour les concours.
L'Administration a répondu que pour les concours, il suffirait de passer par le service de formation de l'UCA.
La FSU demande à ce que la procédure spécifique soit rédigée et largement diffusée pour que les agents puissent utiliser leurs droits.

Vote : 4 Abstentions (3 FSU, 1 FO) ; 4 Pour (UNSA SNPTES)

6. Point d'information sur l'écart de rémunération homme-femme à l'UCA (données du Rapport Social Unique - RSU)

Les décrets 2023-1136 et 2023-1137 obligent les établissements publics à **réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes**, sinon ils encourent de lourdes pénalités financières.

Pour cela, est mis en place **une évaluation où il faut obtenir au moins 75 points sur 100 :**
Indicateur 1 :
- Écart de salaire entre hommes et femmes pour les **fonctionnaires** (à échelon-corps-grade équivalent).
- L'UCA a un écart de -0,8 en défaveur des femmes, soit une note de **39/40**.

Indicateur 2 :
- Écart de salaire entre hommes et femmes pour les **contractuel(le)s** (à catégorie hiérarchique équivalente)
- L'UCA a un écart de -0,3 en défaveur des femmes, soit une note de **39/40.**

Indicateur 3 :
- Proportion de femmes parmi les **10 plus hautes rémunérations** de l'établissement
- À l'UCA, il y a 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, soit une note de **16/20** (si on a 5 femmes /5 hommes on passe à 20 sur 20)

L'UCA a donc une note de **94/100**. La plupart des universités ont une note supérieure à 80/100.

7. CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

L'UCA propose d'augmenter de 18 à 19 le nombre de semestres de CRCT car il y a beaucoup de demandes.
Vote : Pour à l'unanimité (3 FSU, 1 FO, 4 UNSA SNPTES)

8. Questions diverses :

A.Correctif DRH sur la régularisation des indemnités maladies :

Contrairement à ce qu'a annoncé un autre syndicat de l'UCA dans un mail du 5 mai, la régularisation n'aura pas lieu en juillet mais dés le mois de mai à l'UCA.
La FSU invite les agents ayant eu des arrêts maladies depuis le mois de mars à lire attentivement leur fiche de paie de mai-juin-juillet et à nous signaler tout problème. **Signez la pétition intersyndicale pour le rétablissement du remboursement à 100% (déjà plus de 110 000 signatures !)**

B. Congés santé et congés ALD : propositions de la FSU pour une meilleure qualité de vie au travail

Alors que le gouvernement refuse de débloquer le point d'indice, supprime la GIPA, pénalise les agents en arrêts maladie, la **FSU demande à l'UCA de développer les avantages sociaux pour attirer ou garder ses personnels**. Voici quelques propositions de la FSU :

- Mise en place d'un "**congé santé**" (forfait annuel de quelques heures de congés pour assister à des rendez-vous médicaux ou de prévention)
- Mise en place de **congés pour maladie grave** : lorsqu'on est victime d'une maladie grave et que l'on doit subir des examens tels que des IRM et autres scanners, nous devons poser des jours de congés ou des heures. Aucun dispositif n'est prévu pour permettre au malade d'éviter **cette double peine**. La FSU trouverait normal qu'une personne bénéficiant d'une ALD (affection longue durée) n'ait pas à prendre sur ses congés pour passer des examens. Il existe des jours de congés prévus pour accompagner les personnes ayant une RQTH (handicap), ou faisant une PMA (Procréation Médicalement Assistée), pourquoi ne pas étendre cela aux ALD ?

Pour en savoir plus :

- https://www.sante.fr/endometriose/se-rendre-un-rendez-vous-medical-lorsquon-travaille
- https://www.defendstesdroits.fr/encyclopedie/les-absences-au-travail-en-lien-avec-une-affection-de-longue-duree-ald-doivent-elles-etre-paye

L'administration a répondu que pour les ALD, l'agent peut demander à son médecin de lui faire un **arrêt maladie pour passer l'examen**. Ces arrêts là ne subissent pas de jour de carence, donc il n'y a pas de pénalité pour l'agent.
Ces propositions seront abordées par le groupe de travail QVCT (qualité de vie et conditions de travail).

C.Reclassement BOE 2023 toujours en attente

Nous avons été saisis par plusieurs personnes qui ont eu le concours BOE en 2023 (stage en 2024) et qui n'ont toujours pas reçu leur arrêté de reclassement avec reprise ancienneté. Savez-vous quand cela sera régularisé ? Les collègues sont pénalisé(e)s, notamment pour pouvoir déposer les dossiers d'avancement et de promotion.

L'administration répond qu'il y a un cas en retard car le rectorat et l'UCA ne sont pas d'accord sur la reprise d'ancienneté, mais cela devrait se régler rapidement, texte à l'appui.

D. Entretien professionnel (précisions IFSE, fiche de poste, arrêt maladie, formations)

Comment se passe l'entretien professionnel pour **un agent en congés maladie ordinaire pour la période mai-juin 2025** ? Possibilité de faire l'entretien par téléphone ? Report de l'entretien ? Comment l'agent peut-il recevoir la convocation à l'entretien s'il n'a pas accès à l'ENT UCA chez lui ? (ordinateur personnel pas déclaré sur authenticator)

=> La DRH indique que l'entretien professionnel est avant tout un droit. Aussi, l'agent peut en bénéficier s'il le souhaite par téléphone pendant son arrêt maladie, mais seulement s'il le souhaite. Même une fois la campagne des entretiens professionnels terminée, la DRH peut réouvrir l'outil pour ajouter des entretiens au cas par cas.

=> pour les **congés longe maladie (CLM)** : c'est la DRH qui sollicite les agents en mettant en copie le ou la supérieur(e) hiérarchique. La DRH informe l'agent que c'est un droit et que s'il veut un entretien, il doit contacter son N+1 (pas d'obligation).

Les agents remplissent des vœux lors des **entretiens de formation**, entretiens enregistrés avec des intitulés normés. N'est-il pas possible que lorsque la formation demandée est mise en place les agents concernés reçoivent une **alerte automatique** ? Il est difficile pour les agents de se connecter régulièrement sur le catalogue de formation. Un tel dispositif permettrait sans doute d'avoir plus de demandes satisfaites.

=> L'administration répond que ce n'est pas possible en l'état pour raisons informatiques.

Comment se passe la mise à jour des groupes de primes IFSE ?

=> L'entretien professionnel est l'occasion de mettre à jour les fiches de postes, qui sont envoyées **à la DRH pour validation.** La Vice Présidente Ressources Humaines rappelle que tous les agents doivent avoir une fiche de poste. Or, les syndicats ont dénoncé le fait que **beaucoup d'agents n'ont pas de fiche de postes à l'UCA, ce qui a posé de gros problèmes pour le classement des primes IFSE, sans parler du fait qu'en l'absence de fiches de poste, la hiérarchie peut imposer des missions ne relevant pas des statuts de l'agent !**

=> La FSU encourage **tous les agents qui n'ont pas de fiche de poste à jour ou pas de fiche de poste du tout à indiquer systématiquement dans le compte-rendu de l'entretien** :
« aucune fiche de poste ne m'a été fournie par ma hiérarchie ou par les Ressources Humaines de l'Université Clermont Auvergne et ce, malgré mes demandes répétées. »
OU « ma fiche de poste n'a pas été mise à jour depuis XXX et ne correspond pas aux fonctions que j'exerce quotidiennement ».

E) Soutien humain pour le service du CLASS et les agent(e)s qui dépendent financièrement de ce service

Qu'en est-il des moyens humains supplémentaires apportés au CLASS (annoncé en mars 2025) et le rattrapage du retard accumulé ? La FSU est inquiète car de nombreuses permanences ont été annulées et la billetterie est en rupture de stock.
Nous avons été saisis par des collègues qui souffrent de gros retards dans les remboursements (plusieurs centaines d'euros dont certains qui datent de 2024). Ce n'est pas tenable !

=> La DRH répond qu'un titulaire va venir sur un poste proposé à la bourse à l'emploi pour septembre 2025. Ce titulaire remplace un CDD, donc ce n'est pas vraiment un renforcement de moyens humains, cela stabilise juste le poste.

=> Les syndicats demandent une **2e régie pour le CLASS** et une dématérialisation de la billetterie. Étant donnée la fragilité du service, la **FSU demande à ce que les collègues en congés maternités et maladie à venir dans le service du CLASS soient remplacés.**

Tous les comptes-rendus de CSA et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : http://snasub-clermont.fr/

Pour toute question concernant ce conseil ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, pour vous syndiquer, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UCA.

Orianne Vye
Bibliothécaire, BU INSPE Chamalières
Élue FSU Comité Social d'Administration (titulaire)
Co-secrétaire académique SNASUB-FSU
orianne.vye@uca.fr

Viviane Ravet
Enseignant-chercheur Biologie
Élue FSU Comité Social d'Administration (titulaire)
viviane.ravet@uca.fr

Eric Panthou
Bibliothécaire, BU Sciences
Élu FSU Comité Social d'Administration (titulaire)
Eric.panthou@uca.fr
Secrétaire section SNASUB-FSU de l'UCA

Joël TOUSSAINT
Enseignant-chercheur IUT
Elu FSU Comité Social d'Administration (suppléant)
joel.toussaint@uca.fr

Marie Mylène DUVERGER
Infirmière SSU
Élue FSU Comité Social d'Administration (suppléante)
marie.duverger@uca.fr

Mélanie PERREAU
Informaticienne, INSPE Chamalières
Élue FSU Comité Social d'Administration (suppléant)
Melanie.perreau@uca.fr