



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Congrès social - 08/11/2024

Une fois par an, le congrès social réunit la direction et les élu(e)s des personnels (Comités Sociaux d'Administrations, ex Comités Techniques) des établissements formant l'Établissement Public Expérimental (UCA, INP et l'ENSACF, l'école d'architecture).

1. Bilan des actions engagées au cours de 2024 (convergence UCA-INP, intégration de l'ENSACF au sein de l'EPE)

La Présidence de l'UCA s'est félicitée de l'**harmonisation des Primes et des lignes directrices de gestion** entre l'UCA et l'INP.

La FSU souligne que l'INP a mis en place le Complément Indemnitare Annuel (CIA) pour les BIATSS, une prime partiellement basée sur la performance, tandis qu'à l'UCA, le CIA n'est pas appliqué. A l'UCA, cette prime est octroyée par le biais de l'IFSE.

La FSU a rappelé qu'elle est contre les primes clientélistes (« mérite », « intéressement », « performance », RIPEC, RIFSEEP, CIA **basée sur des critères flous et subjectifs**). La FSU **demande une hausse de l'IFSE** (augmentation des primes socles, communes à toutes et tous). **De même, elle est contre la mise en concurrence des agents et la gestion locale des carrières**, mais pour le **maintien des instances paritaires** (CPE, CAP, CNU).

Concernant la revalorisation de primes IFSE, la Présidence de l'UCA indique que la non compensation de l'État des hausses salariales en 2022 et 2023 (5% de hausse quand l'inflation était de 12% !) grèvent le budget de l'UCA. Mais, l'UCA a en projet une hausse des montants IFSE, en commençant prioritairement par les C puis, si possible les B.

La FSU soutient les revendications du collectif 384 : la prime PES et le RIPEC C1 pour tous les enseignants UCA (**Enseignants du Second degré, contrat LRU...**). Mise en place du RIPEC C3 pour les ESAS (Enseignants du Second degré Affectés dans l'enseignement Supérieur). Harmonisation vers le haut de la prime PES et du RIPEC C1 (comme à Grenoble et Pau). Mensualisation de la PES.

Les ESAS (Enseignants du Second degré Affectés dans l'enseignement Supérieur) sont en **grève administrative depuis plus d'un an** pour réclamer une égalité de primes. L'INP a refusé toute augmentation alors que l'UCA a accepté une hausse de 25% de leur prime pour compenser l'absence de RIPEC. Cela a concerné près de 200 collègues dont près des 2/3 des ESAS pour un coût d'environ 80 000 euros.

La Présidence indique qu'il y a reprise des discussions entre le collectif 384 et le ministère avec si possible en vue un accord et des enveloppes ad hoc pour répondre aux attentes de ces agents.

Concernant l'harmonisation avec l'école d'architecture, la Présidence précise que l'ENSACF n'a pas les Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), donc c'est le ministère qui gère la masse salariale et fixe les montants de primes. De plus, au niveau des Enseignants Chercheurs, leur statut a évolué. Ils sont à **320 heures TD**. Les personnels ATS (équivalents des BIATSS) touchent l'IFSE et le CIA dont le montant est lié à l'évaluation et à l'entretien professionnel.

La FSU a rappelé les **20 licenciements de contractuels à l'UCA** cette année mais n'a pu aborder toutes ses revendications concernant ces personnels. Nous demandons un **meilleur traitement des contractuels** :

salair complet dés le 1er mois de travail y compris en période d'essai, anticiper les renouvellements de contrats, payer les vacances mensuellement, harmoniser vers le haut le **paiement des heures d'enseignement (doctorants, ATER, enseignants contractuels)**. Pour que les **primes mensuelles des contractuels BIATSS** soient accessibles **dés la première année travaillée** à l'UCA (et non la 4e actuellement) et pour tous les types de contrats (Santé et sociale inclus). La FSU demande à ce que l'**indemnité fin de contrat des contractuels** soit appliquée pour tous les contrats (y compris ceux de plus d'un an, comme c'est le cas dans le privé).

Concernant les titulaires, la FSU demande plus de **transparence sur la répartition des postes** (MCF, PR), sur les **repyramidages et sur l'attribution des primes** (RIPEC C3). La FSU demande à l'établissement la publication de critères objectifs et que tout refus soit justifié par écrit aux intéressés. La FSU souhaite une vraie prise en compte de l'**avis du CNU**, avis extérieur et objectif des agents par un comité indépendant et élu.

2. Point sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)

La FSU a pointé les contradictions entre le volontarisme affiché par la gouvernance avec les différentes initiatives prises en 2024 (journée des personnels, mises en place de groupes de travail, de cellules d'écoutes, etc) et de l'autre le sentiment d'une montée du mal-être au travail chez les agents. Il y a une **perte de sens au travail avec le temps passé aux recherches de financements via les Appel à Projet (APP)**, la baisse de l'offre de formation, des budgets de fonctionnements (par ex -10% de budget pour la documentation à la BU en 2025), les suppressions de postes.

Par ailleurs, la FSU a dénoncé le fait que **certaines chefs de service s'émancipent des questions de droit** comme l'obligation de récupérer les heures non faites par les EC le 11 novembre ou le fait que pour certains BIATSS les heures supplémentaires sont uniquement prises en compte au-delà de 30 minutes ou 60 min supplémentaires effectuées.

La FSU est contre le redimensionnement de l'Offre de Formation à l'UCA et pour le maintien d'un service public de l'enseignement supérieur territorial de qualité. L'offre de formation ne peut pas être tributaire de seules volontés économiques et industrielles, la recherche fondamentales à toute sa place au sein d'une université. **Les coupes ont déjà divisé par deux le taux d'encadrement des étudiants de certaines filières**. La FSU a de nouveau interpellé le président de l'UCA sur son silence à la demande d'audience des enseignants de sociologie concernant l'alerte lancée sur la situation critique de ce département.

Mathias Bernard a reconnu l'impact négatif des politiques d'**appels à projet** sur les EC mais aussi sur les personnels non enseignants en charge de l'aspect administratif. L'UCA veut mener une réflexion à ce sujet. Pour les gouvernances de l'UCA et de l'INP, il faut anticiper une situation budgétaire qui sera tendue durant les prochaines années ; c'est pourquoi elles justifient la **baisse actuelle et à venir des Equivalent Temps Plein (ETP)**. Pour la gouvernance, il y a certes une hausse du nombre de contractuels mais le nombre d'ETP titulaire est resté constant voire a augmenté, ce qui ne sera plus le cas dans l'avenir. Il est important de voir comment on redimensionne l'activité de l'établissement. D'où la réflexion sur la **refonte de l'offre de formation, notamment face à une baisse d'effectifs étudiants** déclare Mathias Bernard.

La FSU demande une **vraie politique écologique et sociale** : travaux contre les **passoires thermiques** (hiver, canicule) ; **négociation avec la Métropole** pour une amélioration des conditions de **transport en commun** ; prise en compte des déplacements à pied dans le **forfait mobilité** (actuellement réservé aux vélos, trottinettes et covoiturages) ; pour une réflexion sur le recyclage informatique et mobilier (**ressourcerie**).

La FSU souhaite un **traitement égalitaire des demandes de télétravail** dans les différents services de l'UCA.

La FSU demande une politique de **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)** audacieuse, dépassant les simples recommandations.

Faciliter les autorisations d'absences : Élargir les autorisations d'absence en cas de **décès d'un proche** : frère et sœur, grands-parents, beaux-parents. Étendre le **congé enfant malade** (familles recomposées). Mettre en place un dispositif de **congés menstruels**. Mise en œuvre d'un « forfait santé » permettant de s'absenter pour les visites médicales préventives obligatoires. **Pouvoir poser des congés en heures et non des demi-journées**. Faciliter l'aménagement des emplois du temps pour les familles et les **proches aidants**. **Fournir les moyens** matériels et humains pour que le personnel réalise ses tâches dans un environnement bienveillant favorisant l'**autonomie et la confiance**. Rédaction d'une **charte vie personnelle/vie professionnelle**. Rendre obligatoire une réponse écrite et argumentée de tout refus pour raison de services de demandes liées à la QVCT de la part des agents à leur n+1 ou n+2.

La FSU demande que le **CLASS, au cœur de la QVCT**, dispose des moyens nécessaires pour remplir l'ensemble de ses missions. Ce qui sera fait, rassure la gouvernance, mais sans moyen supplémentaire au vu de la conjoncture actuelle.

La Présidence nous a été répondu que certaines règles concernant les autorisations d'absences seront revues pour tenir compte de certaines évolutions au niveau du cadre familial.

3. Point sur la prévention des Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) et la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS)

La FSU estime que **l'action de l'EPE UCA face aux violences est insuffisante** : face au **harcèlement** moral, aux **Violences Sexistes Sexuelles** et **discriminations**. Elle demande notamment à renforcer la prévention en rendant obligatoire la formation de tous les personnels encadrants et directeur de thèse, concernant les VSS, les discriminations, l'équité des genres et l'égalité professionnelle. Sensibiliser les agents et les étudiant(e)s. Finaliser la « charte l'autre cercle » et l'appliquer (charte nationale LGBTQI+). Appliquer la charte de l'écriture inclusive. Développer une RH inclusive. Avoir une politique de **tolérance zéro en cas de violences** envers les personnels ou étudiant(e)s.

La Présidence a présenté un **bilan de la cellule Alex, chargée de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (commune à l'UCA, l'INP et l'école d'architecture). Au 30 octobre 2024, on constate une augmentation du nombre de dossiers avec un pallier en 2023 avec **46 dossiers** dont 1/3 concernant de la discrimination. La grande majorité (3/4) concerne les **étudiantes**.

Afin d'améliorer la prise en charge, il y aurait la possibilité de signalement anonyme à une cellule externe, indépendante. Pour cela, un appel à projet est en cours pour mettre en place une plateforme accessible 7 jours sur 7, respectant l'anonymat des personnes.

Sur les **RPS (Risques Psycho-Sociaux)**, la Présidence présente le bilan 2023 : 52 dossiers reçus et 39 personnes écoutées. Une **augmentation de 40% par rapport à 2022 !**

La FSU rappelle que concernant les VSS et les RPS, vos élu(e)s et représentant(e)s sont à votre disposition pour vous accompagner.

4. Perspectives 2025 : évaluation HCERES, sortie de l'expérimentation

La **FSU est contre les Établissements Publics Expérimentaux et l'acte II de l'autonomie des universités**. A l'inverse, elle défend l'existence du caractère collégiale des instances des Universités, **collégialité remise en cause depuis plus de 15 ans par les réformes successives**.

La Présidence précise qu'avec la sortie de l'expérimentation, le statut des personnels UCA placés en **position normale d'activité (PNA)** auprès de l'INP va changer ; ils devraient intégrer l'INP (comme ce qui s'est fait à Grenoble). C'est un transfert des emplois et de la masse salariale à l'INP et chaque personne concernée sera interrogée sur son droit d'option (vers automne 2025), avec un délai de réponse à fixer.

5. Points soulevés par les syndicats

La FSU, faute de temps, est intervenue sur deux points seulement. Elle a rappelé que pour elle il est primordial de :

- défendre la **liberté d'opinion et le respect des libertés académiques** dans l'ESR. A ce titre, la FSU a dénoncé les **circulaires Retailleau (octobre 2023) et Hetzel (octobre 2024) qui visent à criminaliser toute manifestation de soutien envers le peuple Palestinien sur les campus**, tout en rappelant aux présidents d'Université le panel de leurs pouvoirs pour **réprimer le libre débat**. Nous avons interpellé la présidence de l'UCA pour savoir si elle avait répondu à la pression exercée par le Ministère pour organiser la répression.
- **refuser l'application des droits différenciés pour les étudiant(e)s extracommunautaires** (une exonération de cette différenciation est appliquée à l'UCA de 2019 à 2024, mais devrait faire l'objet d'un nouveau vote au CA de décembre 2024)

La Présidence répond que l'UCA n'a fait aucun signalement concernant les circulaires Retailleau et Hetzel et qu'elle propose de prolonger l'exonération des droits pour les étudiants extracommunautaires.

La FSU a conclu en signalant les difficultés de renouvellement de **carte de séjours** pour les étudiants en master. Mathias Bernard constate un vrai problème au sein de la préfecture du Puy-de-Dôme par rapport à celle de Lyon, un problème d'ordre administratif selon lui. La FSU déplore cet état de fait.