



Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°69 - 23/09/26

1. Informations générales

A. Statut de l'établissement

Le Président UCA indique que la HCERES a émis un avis favorable à la sortie de l'expérimentation du l'Établissement Public Expérimental UCA, ce qui va permettre le **passage au statut de Grand Établissement**.

La FSU est **opposé à ces statuts d'établissement dérogatoire au code de l'éducation** qui permette une plus **grande ingérence du privé et une baisse de la démocratie universitaire**.

B. Situation du Campus de Moulins

La FSU a souhaité évoquer la situation du Campus de Moulins : le décès soudain de **Mickaël Bellec**, enseignant en EPS et au SUAPS et ancien directeur de l'INSPE de Moulins marque profondément les collègues du campus. Mickaël Bellec cumulait de nombreuses responsabilités et tentait de palier, par son volontarisme et son énergie, le manque de moyen du campus. **Depuis plusieurs années, la FSU alerte sur la pression exercée sur les collègues de Moulins**, isolés et sous dotés par rapport aux autres sites universitaires. Nous demandons à l'UCA de soutenir au maximum ce campus en cette rentrée difficile.

Le Président rejoint la FSU sur le rôle pilier de Mickaël Bellec à Moulins et sur le choc ressenti par la communauté universitaire. Il s'engage à **soutenir le campus de Moulins en cette période difficile**.

C. Nomination d'un DGS Adjoint issu du Hall 32 (Michelin)

Le 10 septembre le DGS (Directeur Général des Services) a informé les directeurs de composantes ou service de la nomination d'un **nouveau DGS Adjoint Rayonnement et Vie Universitaire**. Les éléments le présentant concernent uniquement son ancienne mission de **responsable du HALL 32**.

Pour ceux qui l'ignorent, le HALL 32 est une **structure créée par Michelin, sur un site Michelin et consacrée à la formation professionnelle**, à l'enseignement supérieur appliqué et à la promotion des métiers de l'industrie de demain. Si des structures publiques comme le Rectorat, et même l'UCA, se sont ensuite associées à cette structure, cela ne change rien à son origine privée et avec des objectifs au service des intérêts du privé et plus particulièrement de Michelin.

Malgré les dénégations du président lors du CSA, c'est donc à raison que la FSU a pu s'interroger sur les objectifs d'une nomination à un tel poste de responsabilités d'un ancien responsable d'une structure Michelin consacrée à la formation.

L'UCA a-t-elle l'intention d'ouvrir un peu plus ses portes à une société comme Michelin ? Pour mener quelle politique ? "[Démassifier" l'enseignement supérieur comme nombre de programmes de candidats aux présidentielles le souhaitent](#)" ou, comme vient de l'exiger un rapport sénatorial sorti le 9 septembre, pour **expulser du droit aux études des dizaines de milliers de bacheliers des classes populaires en multipliant par 4 les frais d'inscription et en remettant en cause le fait que le Bac soit le 1er grade universitaire** ? Renforcer les liens entre enseignement supérieur et recherche et patronat, au bénéfice des intérêts des seconds, n'est-ce pas aussi l'un des objectifs de Contrats d'objectifs et de Performance qui cadrent dorénavant 100% des financements États aux Universités ?

Il est vrai qu'avec E. Macron, le privé n'est plus à un cadeau prêt, en témoigne la loi de modernisation du supérieur qui veut octroyer aux **établissements supérieurs privés (comme le Hall 32 demain ?) le droit de délivrer des diplômes nationaux** dont jusque-là seules les Universités publiques avaient ce monopole!

2. Lettre d'orientation en matière de ressources humaines (LORH)

La Présidence a présenté les grands axes de cette politique RH que nous caractérisons comme une politique d'austérité. Celle-ci est justifiée pour rester dans une augmentation maximale de 2% par an de la masse salariale.

Cela implique de ne pas remplacer l'ensemble des postes vacants et de réduire l'offre de formation aux étudiant.es (-15 000 heures entre 2027-2031, alors qu'il y a déjà eu une diminution de 17 000 heures).

Une partie des postes restés vacants pourra être mis au concours ultérieurement, lorsque la situation financière de l'Université sera durablement consolidée. Par ailleurs, un fond d'intervention est créé pour pouvoir recruter 20% des postes vacants des enseignants et enseignants-chercheurs sur les priorités de l'établissement et d'augmenter la volumétrie de la campagne d'emplois 2027.

Bien sûr, il y a quelques efforts positifs (augmentation des primes des BIATSS, refonte de la charte des contractuels, action pour la Qualité de Vie et Condition de Travail) afin

d'éviter une fuite des agents vers le Rectorat ou d'autres établissements et de « maintenir l'attractivité de l'UCA ».

Cependant, la FSU ne peut pas cautionner ces suppressions de postes et de formations, quelles que soient les compensations avancées. La défense des emplois de fonctionnaires et contractuel.les et celle du service aux usagers n'est pas négociable.

Vote : Contre : 2 FSU, 1 FO ; abstention : 4 UNSA et 1 SGEN

3. Critères attribution RIPEC C2

La FSU est contre l'individualisation des primes par le RIPEC. Il s'agissait ici de modifications à la marge de l'ancienne délibération sur le RIPEC C2.

Malgré des suppressions et créations de nouveaux titres (Directeur UCA 2040 ; Conseiller de la Présidence) donnant droit à la prime RIPEC C2, le Président nous a assuré que l'enveloppe de dépense restait stable en 2026-2027.

Vote : abstention 2 FSU, 1 FO ; pour : 4 UNSA et 1 SGEN

4. Cadrage des primes de charges Administratives 2026/2027 (PCA) (Vote)

Il s'agit d'un vote annuel obligatoire. Sont ajoutés de nouvelles responsabilités (conseiller présidence, directeur UCA 2040) déjà ajoutés au RIPEC C2 (non cumulable).

Pour rappel, la délibération indique : « Les enseignants du premier et second degré bénéficient d'une PCA d'un montant supérieur de 25% par rapport à celui des C2 des enseignants-chercheurs et des PCA des enseignants hospitalo-universitaires du fait de la politique de l'établissement d'accompagnement de ces personnels investis dans les mêmes responsabilités administratives que les EC et dont l'évolution de la prime d'enseignement supérieur (PES) ne suit pas celle de la C1 des EC dans le cadre du RIPEC. »

La FSU est contre l'individualisation des primes par le RIPEC, régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs. Mais la FSU défend la compensation des inégalités de primes entre les enseignants du second degré (ESAS) et les enseignants-chercheur.ses (EC). La FSU s'est donc abstenue et soutient les revendications du collectif 384.

Vote : abstention : 2 FSU ; 1 FO ; pour : 4 UNSA et 1 SGEN

5. RIFSEEP: Modification des montants indemnitaires d'IFSE pour les agents de la catégorie B (vote)

Nationalement, **la FSU revendique l'alignement des montants de primes entre ministères**, préalable au transfert des primes vers les points d'indice, tout comme une amélioration des grilles indiciaires pour sortir des eaux du SMIC, et pour une meilleure retraite.

La [FSU s'est opposée en instance, en manifestation](#) et au [tribunal administratif](#) au système de primes IFSE mis en place en 2022 à l'UCA. Ce système unique en France permet d'attribuer une **prime IFSE à un agent sans tenir compte de son grade**. Cette déréglementation renforce le **clientélisme et la mise en concurrence des agents**. Il y a eu **196 recours gracieux** suite à l'attribution de ces primes, du jamais vu à l'UCA.

4 ans plus tard nous restons opposés à ce système et avons obtenu en 2025 [que les catégories C \(agents classés en C2 ou C1\) aient la même prime, une prime augmentée à 360€/mois](#).

Aujourd'hui, nous **votons pour que les personnes classées en B3, B2 ou B1 aient la même prime, une prime augmentée à 460€**. La FSU approuve cette **unification des montants IFSE vers le haut**. Elle rappelle néanmoins que les **montants attribués restent inférieurs à ceux versés aux collègues du Rectorat**.

Vote : POUR à l'unanimité : 2 FSU, 1 FO, 4 UNSA, 1 SGEN

L'augmentation devrait être perçue sur la paie de décembre 2026 (18/12/26) avec effet rétroactif au 1er septembre 2026.

Pour la suite, un groupe de travail (octobre 2026-janvier 2027) sera mis en place pour augmenter les « petits A ». **La FSU demande à ce que les personnes classées en A10, A9 et A08 soit alignées vers le haut à 560€**.

Par ailleurs, nous demandons à ce que la très haute technicité des **personnels des services sociaux et de santé** soient prises en compte dans les critères de classement IFSE.

Voir le tableau synthétique des primes IFSE UCA ci-dessous

Corps (socle)	Cotation	01/01/2017	01/09/2019	01/09/2020	01/01/2022	01/09/2022	revendications FSU obtenues		Revendications FSU en cours	Nb agents	Coût annuel
							01/07/2025	01/09/2026	01/01/2027		
ADJAENES, ATRF, MAG	C2	270 €	290 €	300 €	304 €	325 €	360 €			296	124 320,00 €
	C1	270 €	290 €	300 €	304 €	335 €	360 €			37	11 100,00 €
BIBAS, SAENES, TCH	B3	383 €	390 €	400 €	405 €	425 €		460 €		248	104 160,00 €
	B2	383 €	390 €	400 €	405 €	435 €		460 €		54	16 200,00 €
	B1	383 €	390 €	400 €	405 €	445 €		460 €		37	6 660,00 €
ASI	A10	413 €	420 €	420 €	420 €	470 €			560 €	62	66 960,00 €
	A09	413 €	420 €	420 €	420 €	500 €			560 €	13	9 360,00 €
AAE, BIB, IGE, INF, AS	A08	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	530 €			560 €	123	44 280,00 €
	A07	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	600 €				41	
	A06	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	469 €/570 €	700 €				24	
AAHC, CONS, IGR	A05	668 €/742 €/792 €	668 €/742 €/792 €	668 €/742 €/792 €	668 €/742 €/792 €	800 €				70	
	A04					1 000 €				34	
	A03					1 500 €				16	
	A02					2 400 €				6	
	A01					3 600 €				1	
TOTAL										1062	383 040,00 €

Vote montant IFSE : POUR unanimité (2FSU, 1 FO, 4 UNSA, 1 SGEN)
Paie 18 décembre au plus tard (travail sur les paies dès aujourd'hui)

7. Rapport Social Unique 2024

Le RSU (ex Bilan social) est un rapport statistique demandé annuellement par le Ministère présentant des données sur les personnels de l'UCA. Ce document est public pour tous les établissements publics.

Voici quelques éléments révélateurs :

Les contractuels

- Emploi contractuel : **1 agent sur 3 est contractuel à l'UCA** (34,5 %). (du fait des financements par appels à projet)
- La contractualisation a progressé de façon continue depuis 2019 (+3,5 points).
- Après un pic en 2023, les effectifs contractuels reculent légèrement en 2024 (**- 51 agents**).
- Les recrutements contractuels demeurent massifs (445 recrutements CDD en 2024).
- La stabilisation reste limitée : **seulement 16 transformations CDD → CDI. Il y a 163 CDI en tout à l'UCA.**
- Le rapport ne permet pas de quantifier précisément les **non-renouvellements**, mais la baisse nette des effectifs contractuels entre 2023 et 2024 laisse supposer un volume de sorties supérieur aux entrées pérennisées.
- Le **recrutement direct sans concours**, suspendu depuis quelques années, devrait pouvoir reprendre, mais il est corrélé à des recrutement BOE (handicap) et PACTE (jeune non diplômé en formation).

La FSU dénonce cette précarisation et demande à ce que les **emplois permanents soient pourvus par des titulaires** et que des **concours soient ouverts pour que les contractuel(le)s puissent être titularisé(e)s**.

Santé, handicap et conditions de travail :

- **Hausse importante des CLM (conгés longues maladies) et des arrêts de longue durée.**
- Plus de 35 000 jours d'absence pour raisons de santé.
- Les **BIATSS** sont les plus touchés (71,86 % des agents en arrêt).
- Les **femmes** représentent près des trois quarts des agents en arrêt maladie.
- 40 signalements de **violences, harcèlement ou discriminations**.
- La sous-déclaration probable des accidents du travail est reconnue dans le rapport.

Le Rapport Social Unique 2024 (RSE 2024) montre une **dégradation de plusieurs indicateurs de santé au travail, en particulier chez les BIATSS**. Pour la FSU, ces

données doivent conduire à une réflexion sur les **effectifs, la charge de travail, la prévention des risques psychosociaux et les moyens accordés à la médecine de prévention et à la FSSSCT**. La FSU salut les actions de préventions déjà mises en place et l'engagement des collègues œuvrant pour ces missions, pour autant celle-ci doivent être soutenues par des **moyens à hauteur**.

Vote : POUR : 2 FSU, 4 UNSA, 1SGEN ; Abstention : 1 FO

Déséquilibre entre filières : AENES, ITRF, Bibliothèques

Le RSU confirme un fort déséquilibre entre les filières BIATSS. Les ITRF représentent plus de 75 % des titulaires et 94 % des contractuels. À l'inverse, les filières AENES et Bibliothèques disposent d'effectifs beaucoup plus réduits, avec une baisse des effectifs AENES depuis 2022. Cette situation interroge l'équilibre des recrutements, les perspectives de carrière et la répartition des moyens humains entre les différentes missions de l'établissement. »

Un autre angle intéressant est de souligner que la précarité est essentiellement portée par les ITRF, puisque la quasi-totalité des contractuels BIATSS relève de cette filière

Nous notons que l'**AENES (filière administrative) a perdu 10 postes en un an**, passant de 172 titulaires à 162 soit -6%. La **FSU signale son inquiétude et rappelle son attachement à l'équilibre des effectifs entre filières et la défense des compétences de chacune des filières**.

Les problèmes de recrutement chez les AENES sont liés en particulier aux différences de traitement indemnitaire pointe la FSU, avec des agents qui par exemple peuvent toucher 200€ de plus par mois en catégorie B au Rectorat.

Rémunération

La **FSU dénonce la part toujours croissante de l'indemnitaire dans la rémunération des agents**.

Le RSU met également en évidence plusieurs points de vigilance : un **écart de rémunération important entre titulaires et contractuels, un salaire moyen des catégories C particulièrement faible, ainsi qu'un écart femmes-hommes qui demeure significatif** malgré un index égalité satisfaisant. (DGAF 89 pour 75). Nous demandons que les futures politiques indemnitaires et de revalorisation bénéficient prioritairement aux personnels les moins rémunérés, notamment les catégories B et C ainsi que les agents contractuels qui représentent désormais plus d'un tiers des effectifs de l'établissement.

Vote : POUR : 2 FSU, 4 UNSA, 1SGEN ; Abstention : 1 FO

7. désignation des élu.es CSA à la commission don de jours de congés (1 titulaire, 2 suppléants) (vote)

Sont élu.es : **Titulaire Florence Baghdoud (UNSA), Suppléantes : Valérie Lashermes (FO) et Marie-Mylène Duverger (FSU).**

Le don de jours de congés a été utilisé 2 fois en 2026.

Il y a 103 jours épargnés à ce jour. Nous rappelons que les personnes qui ont des congés dépassant leur CET (donc perdus) peuvent en faire don à cette commission qui les donnent ensuite à des collègues proches aidant.

Vote : Pour à l'unanimité : 2 FSU, 1 FO, 4 UNSA et 1 SGEN

8. Questions diverses de la FSU

A. Indemnité différentielle :

Attention certains collègues (titulaires ou contractuelles) peuvent toucher une indemnité différentielle s'ils.elles sont en dessous du SMIC (INM 366 à 379 compris), mais certaines aides (logement, sociale...) suppriment le droit à cette indemnité. Cela est calculé directement par le ministère des finances et non par l'UCA.

B. Actualisation et hausse des aides sociales du CLASS :

La FSU demande que soient réévalués les aides sociales du CLASS (cantine, centre aéré, sport des enfants ; subvention repas CROUS, prime à l'installation...etc) et en priorité pour la tranche la plus basse (QF<12000€/an).

La Présidence est d'accord pour revoir les montants, notamment du fait de l'inflation importante.

C. Renouvellement CDD :

La FSU demande un bilan des non renouvellements des CDD à l'UCA :

État au 31/08/26 : 68 agents non renouvelés :

- 32 non renouvellements décidés par la hiérarchie car l'agent ne donne pas satisfaction,
- 24 agent voulaient partir,
- 7 réussites aux concours,
- 4 non renouvelés du fait de réduction des moyens
- 1 contrat d'apprentissage arrêté pour raison médicale.

D. Rappel des engagements de la Présidence de l'UCA envers la FSU conférence sociale de septembre 2026

- **Harmonisation et augmentation des primes IFSE BIATSS** (C et B faits, « petit A » en 2027)
- **Prime** équivalente de la prime C3 accessibles aux **ESAS** (automne 2027).
- **Refonte de la charte des contractuel.les** pour améliorer les conditions de rémunérations et de CDIisation (novembre 2026-juin2027)
- Refonte de la charte du **télétravail**, en lien avec le plan de Mobilité (printemps 2027)
- Gestion plus collégiale et **démocratique des Instituts** avec des représentant.es BIATSS et EC. Des élections de représentants au suffrage universels sont prévus dans la délibération qui passe au CA du 23 octobre 2026, pour une mise en place en 2027.
- Réflexion sur la création d'**avantages sociaux pour les retraité.es de l'UCA** : les retraités ne pourront pas accéder au CLASS mais ils/elles pourraient accéder à la Bibliothèque Universitaire.
- Rétablir l'**assurance rapatriement UCA** pour les étudiant.es et personnels en mission (supprimée l'an dernier pour des raisons d'économies). La DAJI (direction juridique de l'UCA) a mise à jour les conditions de rapatriement : l'UCA s'engage à couvrir le reste à charge de l'assurance individuelle de l'agent rapatrier.

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.

Vos élu.es FSU : Oriane VYE, Viviane RAVET, Eric PANTHOU, Joël TOUSSAINT,
Marie Mylène DUVERGER, Mélanie PERREAU.