



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°61 - 24 juin 2025

1. Informations générales : non renouvellement des contractuel(le)s

A l'initiative de la FSU, l'ensemble des élu(e)s au CSA ont demandé un bilan des non renouvellements de CDD à la DRH.

Voici les informations qui nous ont été communiquées sachant que les campagnes de recrutements se sont pas terminées, notamment la campagne de moyens provisoires des Enseignant(e)s-Chercheurs(es) :

BIATSS

70 personnes non renouvelées : ces non renouvellements concernent autant les Instituts que les services centraux.

- 13 non renouvellements à la demande des agent(e)s
- 20 car les postes ont été pourvus par des titulaires (retour de congés, concours)
- 37 sur décision de l'UCA.
 - o 15 personnes sur des missions permanentes : **1 liée à la politique de réduction de la masse salariale** et 14 liées à « l'insatisfaction dans la manière de servir ».
 - o 22 personnes sur des missions temporaires : **6 liées à la politique de réduction de la masse salariale** ; 16 liées en particulier à « l'insatisfaction dans la manière de servir »

Pour les non renouvellements liés à « **l'insatisfaction dans la manière de servir** », il y aura des recrutements pour remplacer les collègues non remplacé(e)s.

La FSU s'interroge sur ce nombre important de personnes non renouvelées à cause « d'insatisfaction dans la manière de servir » : est-ce un **problème de recrutement** ? De **formation** à la prise de poste ? De **salaire** ? La FSU s'inquiète que la **réduction systématique du nombre de postes** mettent en difficulté les nouvelles et nouveaux arrivants, qui ne peuvent alors réaliser les tâches confiées et sont remercié(e)s au bout d'un an ! C'est aussi difficile pour les collègues titulaires qui doivent **reformer de nouveaux collègues chaque année** et souffrent d'une **grande instabilité dans les équipes**.

Enseignant(e)s et Enseignant(e)s-Chercheurs(es) (EC)

28 non renouvellements :

- 3 à la demande des agent(e)s
- 2 lié à des recrutements de titulaires
- 23 sur décision de l'UCA
 - o 7 postes sur moyens récurrents : **3 liées à la politique de réduction de la masse salariale** ; 4 liées à « l'insatisfaction dans la manière de servir ».
 - o 16 postes sur moyens temporaires : **(8 liées à la politique de réduction de la masse salariale** ; 8 liées à « l'insatisfaction dans la manière de servir ».

Au total, l'UCA perdra donc 18 postes à la rentrée 2025-2026 pour les moyens dits temporaires.

La FSU a pointé les conséquences de ces nouvelles pertes massives de postes, à la fois **conséquences pour les agents non renouvelés mais aussi pour les services** où la charge de travail risque d'augmenter quand ils ne sont pas remplacés.

Mathias Bernard dit que l'effort sur les baisses de CDD a porté surtout sur 2024-2025 tandis que 2025-2026 aurait deux fois moins de suppressions.

Il considère que les suppressions de poste ne se traduisent pas par une surcharge de travail mais qu'il faut être vigilants sur ce point.

Chez les EC, cela est dû à la baisse des heures de formation avec l'objectif de 40 000 heures d'heures complémentaires en moins en trois ans. Cela ne devrait donc pas se traduire par une surcharge sur les titulaires ou autres enseignants en CDD, selon lui.

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

Cette lettre présente la **politique de réduction de l'augmentation de la masse salariale à l'UCA**. Ces dernières années, l'augmentation par an est de **5%, soit 10 millions d'euros par an**. L'idée de la Présidence est de **réduire drastiquement l'augmentation à 0,5% en 2026** (0,7% en 2027) pour pouvoir ensuite revenir à une augmentation normale à 2%. Ces 2% (4-5 millions d'euros) correspondent à l'augmentation mécanique des salaires (GVT : Glissement Vieillesse Technicité) via les promotions et gains d'échelons.

Le document annonce plusieurs objectifs :

- **Réduction de 3 millions de la masse salariale des titulaires.**
- **Éviter toute augmentation de poste chez les Agents Non Titulaires.**
- **Baisse de 17 000 heures des heures complémentaires des enseignants en 2026**

La FSU a dénoncé un projet de campagne d'emplois sans précédent depuis la création de l'UCA en termes de suppressions de postes de titulaires.

La FSU a estimé, sans être désavouée par le président, qu'économiser 3 millions d'euros représenterait environ **35 suppressions de postes d'enseignants-chercheurs. C'est plus que toutes les campagnes d'emplois depuis 2017.**

On s'oriente donc bien vers ce qui a été annoncé dans les services à savoir **1 EC sur 2 non remplacé et 1 BIATSS sur 5**. Pour rappel, en 2025, il y a eu environ 1/5 des postes d'EC gelé (11/60) et seulement 1/35 pour les BIATSS, **c'est donc une réduction drastique pour 2026 !**

Le président considère qu'avec les moyens attribués par l'État (subvention pour charge de service public), le **risque était d'avoir aucune campagne d'emplois pendant trois ans**, c'est-à-dire aucun poste remplacé. Le DGS constate que des établissements se retrouvent sous tutelle des rectorats et n'ont plus de campagnes pendant plusieurs années, sans priorisation des postes les plus importants à conserver, ce que l'UCA a voulu éviter en procédant à ces suppressions de postes.

La FSU a également dénoncé la prochaine réforme du financement des universités qui prévoit dès 2026 que les **Contrats d'objectifs, de moyens et performances (COMP) se subsistent au système actuel**. Les collectivités territoriales seraient pleinement associées à ces contrats fixant des critères de performances aux universités. La FSU dénonce cette politique catastrophique **accroissant le pouvoir des collectivités, du patronat et d'un gouvernement ultra libéral sur les universités.**

Cela va fragiliser encore plus nos financements, obligeant toujours plus à aller chercher d'autres financements, à se faire **concurrence à travers les Appels à projets** avec toutes les conséquences en termes de **pression et de charge de travail** pour les collègues, en particulier les EC.

Mathias Bernard espère que cette annonce restera au niveau de la communication et ne sera pas suivie d'effets sinon « cela pourrait être catastrophique ». « Tout ne peut pas être lié à la performance » précise-t-il. Il y a des indicateurs qui n'ont pas à être contractualisés comme les surfaces immobilières, le nombre d'étudiants. Que la dimension soit contractualisée au niveau des implantations territoriales, cela lui paraît justifiée mais pour le reste ce serait absurde.

Le document précise que les économies réalisées permettent de dégager des marges de manœuvre pour :

- Une **augmentation indemnitaire pour les plus bas salaires, notamment les catégorie C**. Un groupe de travail aura lieu le 11/07/25 pour que la hausse indemnitaire ait lieu en 2025.
- Développer des **initiatives en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et pour l'égalité professionnelle, l'inclusion et la lutte contre les discriminations**. La FSU fait régulièrement des propositions à ce sujet (congs santé, ALD, souplesse pour poser ses congés en heure...) et attend la reprise du groupe de travail QVCT pour pouvoir avancer.
- Une restructuration des postes pour augmenter le nombre de postes de catégorie B à l'UCA et favoriser les promotions de la catégorie C vers la catégorie B.

Sur le CIA (Complément Indemnitaire Annuel, prime à performance), il n'est pas question de le mettre en place affirme Mathias Bernard après que la FSU a rappelé son opposition à ces primes au mérite.

La campagne d'emplois de l'UCA 2026 sera maintenue mais aura donc un périmètre restreint.

Le document préconise une mutualisation de certains services entre l'**INP** et l'UCA. La FSU demande à ce que ces mutualisations soient présentées en amont à la Formation spécialisée (F3SCT, ex CHSCT) pour évaluation des risques psychosociaux pour les agents concernés.

La FSU déplore que l'**ENSACF (école d'architecture)** ait été pressurée avec le non renouvellement 1/3 des personnels en 3 ans !

Vote : Contre 4 (2 FSU, 1 FO, 1 SUD) et 4 abstentions (4 UNSA)

Nous rappelons que le fait de s'abstenir permet aux délibérations d'être adoptées. Seuls des votes unanimes en contre obligent la gouvernance à proposer une nouvelle délibération. **Chacun peut donc mesurer ici le sens d'une abstention !**

3. Charte UCA sur l'Intelligence Artificielle (IA) (vote)

Cette charte a vocation à être évolutive et concerne la formation, la recherche et l'administration (EC, BIATSS et étudiant(e)s).

La FSU est intervenue pour renforcer plusieurs points déjà présents dans la charte :

- **Donner des moyens pour la formation des étudiant(e)s, des EC et des BIATSS**

L'UCA va recevoir une enveloppe pour recruter un personnel cluster UIAI (appel à projet remporté par l'UCA avec Grenoble) et pour financer des heures de formation (pour les EC dans un premier temps).

- **Prévenir les discriminations** : de même qu'aucun travail noté ne peut recourir à l'IA sauf accord explicite de l'enseignant, un(e) enseignant(e) ne peut obliger les étudiant(e)s à recourir à l'IA dans un contexte d'évaluation.
- **Protection de la propriété intellectuelle sur les cours et supports de cours** : les étudiant(e)s n'ont pas le charge les cours ou supports de cours sur une IA (sauf licence de partage apposée par les enseignant(e)s sur leurs cours et sous réserve que cela soit cité par l'IA, ce qui est rarement le cas)

La charte va être **traduite en anglais** pour les étudiant(e)s et personnels non francophones.

Concernant le **risque de remplacer certains postes par une IA**, le Directeur Général des Services (DGS) a précisé que l'IA pouvait permettre d'automatiser certaines tâches rébarbatives au profit de travail plus qualitatif (ex : rédaction de compte-rendu, etc).

Les syndicats ont demandé un cadrage et une définition claire des missions concernées.

La Vice Présidente aux Ressources Humaines a indiqué que cela serait discuté aux séminaires des cadres du 10 juillet 2025. Un GT, sans représentants désignés des syndicats, a été instauré pour la filière administrative. Les syndicats demandent une consultations des représentant(e)s du personnel sur cette question.

Vote : 1 abstention FO ; 7 pour : 2 FSU, 4 UNSA, 1 SUD

4. Délibération prime directeur I-site 2025 (vote)

I-Site c'est 10 millions rattachés au budget et 6 millions d'appels à projet obtenus grâce à I-Site.

Cette prime d'intéressement de 8500 euros par an existait déjà.

La **FSU vote contre cette prime à la performance** qui récompense quelqu'un pour assurer le maintien du montant des 16 millions, comme s'il était le seul à assurer la bonne application d'une politique portée par de nombreux agents.

Vote : 4 contre FSU, FO, SUD ; 4 pour UNSA

5. Cadrage des primes de charges Administratives 2025/2026 (PCA) (vote)

Cette prime s'applique aux personnels hospitalo-universitaires et aux enseignant(e)s du second degré (ESAS). Les EC touchent quant à eux le RIPEC C1 pour C2 pour les fonctions administratives.

Comme le RIPEC (C1) des EC augmente nationalement, l'UCA a voté une augmentation locale de 25% de la PCA pour limiter l'encart entre les ESAS et les EC pour une même fonction.

La **FSU est contre l'individualisation des primes par le RIPEC**, régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs. Cela entérine la différence de traitement entre les PRAG et les EC. L'effort fait par l'UCA pour les ESAS ne permet pas d'atteindre le niveau des EC. La FSU s'est donc abstenue et soutient les revendications du collectif 384.

Vote : 4 Abstentions FSU, SUD, FO ; 4 pour UNSA

6. Cadrage des primes de responsabilités pédagogiques 2025/2026 (PRP) (vote)

Même analyse que pour les primes de charges administratives.

Vote : 4 Abstentions FSU, SUD, FO ; 4 pour UNSA

7. Questions diverses (information)

Fermeture du Resto U des Cézeaux

Suite à la **fermeture du RU en septembre pour 8 mois**, le Saxo servira en priorité aux étudiant(e)s et il n'y aura donc pas de restauration universitaire pour les personnels sur le campus. Les personnels peuvent bénéficier de repas subventionnés en se rendant au RU de Dolet ou en centre ville. Il est demandé aux chef(fe)s de services de faire preuve de **souplesse pour permettre aux personnels de décaler ou d'augmenter la durée de leur pause méridienne**.

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

Comment progresse la situation du CLASS ? (régie, billetterie, retard dans les remboursements, prise en charge des remboursements à venir...)

La FSU réitère ses demandes formulées lors du dernier CSA :

- suppléance de la régie pour le CLASS
- une dématérialisation de la billetterie
- que les collègues en congés maternités et maladie dans le service du CLASS soient remplacés.

Le DGS indique qu'il est au courant de la situation, qu'il a reçu les personnels et que des solutions sont en cours : une nouvelle régisseuse sera au CLASS à partir de septembre et une réflexion est en cours pour automatiser certaines prestations (notamment attribution tickets cinéma).

L'ensemble des syndicats demande un **renforcement des moyens du CLASS, en priorité sur l'action sociale, pendant au moins 1 ou 2 ans pour rattraper le retard et pour stabiliser l'équipe**.

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

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

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

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

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

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