



Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°58 - 28 janvier 2025

1) Infos générales

Incertitudes budgétaires au niveau de l'université comme au niveau national :

- mise en sommeil des **dépenses d'investissement**
- autorisation d'ouvrir les dépenses de **fonctionnement à hauteur de 25%** des crédits 2024 pour couvrir mois de **janvier à mars 2025**.

Sur le volet RH, on ne doit **pas créer de poste** durant cette période que ce soit titulaire ou contractuel. Pour les remplacements, on ne peut créer des postes en suppléances, seulement **remplacer les postes réellement vacants**.

Les incertitudes n'ont pas impacté les campagnes d'emplois permanent. Les calendriers n'ont pas été modifiés.

Il y a **600 millions de baisse supplémentaire du budget de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche** votés au Sénat donc les inquiétudes sont renforcées sur ce budget avant qu'il passe à l'Assemblée.

Une des priorités des présidents d'Université, c'est que les mesures de dégel du point d'indice en 2022 et 2023 soient compensées par l'État et versées aux universités.

Au niveau de l'UCA, le fond de roulement (fond de réserve) est dégradé. Il a été dit qu'il y aurait **prélèvement de l'État sur les fonds de roulement des universités** les moins mal dotées (comme l'UCA) pour abonder les universités en déficit et sans fond de roulement.

Il y a aussi un risque aussi de **baisses de crédits sur la dévolution du patrimoine** soit une perte de 6 millions.

La baisse des financements de l'État d'un côté et le prélèvement des réserves des universités par l'État de l'autre, organisent la mise en faillite des universités.

En 2015, il y a eu un précédent et les universités ponctionnées s'étaient retrouvées ensuite dans une situation financière critique, avec notamment une masse salariale dépassant 85% du budget contre 83% exigés.

2) Ligne Directrices de Gestions (LDG) – primes Ripec C2 et C3

13% des Enseignants-Chercheurs (EC) touchent la prime C2.

47% des Enseignants-Chercheurs (EC) touchent la prime C3 (424 bénéficiaires).

L'UCA a atteint les 45% fixés d'EC touchant la prime C3, taux fixé nationalement.

Les candidats n'ont plus à dire à quel titre ils demandent la C3 : formation, recherche, TIG et autres missions.

Le classement des dossiers par les directeurs est un avis informatif, nous rappelons que c'est la CP2E (Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs) qui est décisionnaire.

Changement des quotas d'évaluation :

50% des dossiers peuvent être classés en A, 30% en B et 20% en C au lieu de 20% en A, 30% en B et 50% en C actuellement.

Mais ces quotas ne peuvent s'appliquer dans les petits labos où il n'y a pas au moins 5 candidats.

Vote : 2 contre (1 FSU ; 1 FO), 1 abstention (FSU), 5 Pour (4 UNSA, 1 CFDT)

La somme pour la prime RIPEC C3 en 2025 est fixée à 4400€/an, comme en 2024.

Vote : 2 contre (1 FSU ; 1 FO), 1 abstention (FSU), 5 Pour (4 UNSA, 1 CFDT)

La FSU a voté contre ces mesures car elle est opposée aux primes individuelles et revendique que l'enveloppe du RIPEC soit divisée équitablement entre tous les Enseignants-Chercheurs. Cela éviterait la mise en concurrence des collègues et ferait gagner un temps précieux aux candidats et aux élu(e)s de la CP2E. Par ailleurs, la FSU soutient la [proposition du CNU d'établir un contingent national](#) pour le RIPEC C3 qui permettrait de réduire les disparités entre sections, grades et établissements.

3) Lettre orientation RH

La FSU refuse la libéralisation de l'université, elle s'est exprimée contre :

- les conséquences de la **subsidiarité**
- Les **CPOM** (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens)
- Les **suppressions de postes à hauteur de 20%** des emplois vacants (2024 = 11 EC, 1 Biats, 40 CDD)
- La **baisse des heures des maquettes**
- La dégradation des conditions de travail et un **management de plus en plus autoritaire** et éloigné des besoins des agents
- La **réforme des primes IFSE** qui a accentué les écarts entre catégories A et le reste des agents, accru l'arbitraire à travers la mise en place de critères de différenciations de primes contestables et contestés à un niveau inédit par près de 200 recours hiérarchiques et plus d'une vingtaine de recours au Tribunal Administratif.
- Contre la mise en place du **grand établissement**, nouvelle étape dans la dérégulation du statut des universités

Si un certain nombre de choses ont été lancées au niveau **qualité de vie au travail c'est justement parce que les choses se sont dégradées** et les projets lancés n'ont pas inversé la tendance d'une **dégradation des conditions de travail, d'une montée du mal-être ou du manque de sens au travail.**

4) Campagne d'emplois

Cette campagne est identique à celle votée au premier semestre 2024-2025 : si ce n'est qu'il y a un poste d'Enseignant-Chercheur en plus qu'en décembre mais au final un de moins qu'en octobre 2024 !

Sur 60 postes vacants chez les **Enseignant(e)s et EC** : 11 supprimés, 19 reportés et 30 pourvus (6 PR, 15 MCF et 12 ESAS).

Modifications par rapport à octobre 2024 :

– 34 postes pourvus au lieu de 35 puis 33

– 19 reports au lieu de 17 puis 19.

Ces reports supplémentaires sont dus à des demandes des directeurs de composantes concernés.

Sur 35 postes vacants **chez les BIATSS** : 10 supprimés, 9 créés, 17 reportés et 16 pourvus (5 A, 6 B et 5 C).

Cette campagne est identique à celle de décembre mais il y a eu des modifications par rapport à octobre 2024 :

– 16 postes pourvus au lieu de 17 (1 poste de A en moins).

Vote : 1 contre (1 FSU), 2 abstentions (1 FSU, 1 FO), 5 Pour (4 UNSA, 1 CFDT)

5) Élargissement du dispositif d'autorisation d'absence pour décès

Il est proposé d'étendre le droit aux **congés en cas de décès d'un proche** (3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48 heures). **Avant, seuls les conjoints, pères, mères et enfants étaient concernés**, il s'étend désormais aux frères, sœurs, beaux-pères (famille recomposée), belles-mères (famille recomposée), demi-frères, demi-sœurs.

La [FSU demande cet élargissement depuis plusieurs années](#) et a porté cette revendication lors des groupes de travail sur la qualité de vie au travail. Elle se réjouit de cette reconnaissance de liens familiaux étendus et de cette nouvelle aide possible envers les collègues.

6) Questions diverses :

A) Campagne de CDIsation BIATSS

16 CDIsations sont prévues pour cette année, soit immédiatement pour les A et soit au bout de 6 ans d'ancienneté effectivement pour les C et les B.

B) primes IFSE BIATSS

L'UCA essaiera de revaloriser les catégories C et si possible les B si des marges de manœuvres budgétaires sont possibles.

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
orienne.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