

 <p>Université Lumière Lyon2</p> <p>la cgt</p> <p>FERC SUP</p>	<h2 style="text-align: center;">Compte-rendu du CSA du 12 septembre 2024</h2> <ol style="list-style-type: none">1) Système OHRIS de compteur des heures supplémentaires2) Transformation du SSU en SSE3) Finances de l'établissement et campagne d'emploi
---	---

Présent·es à cette séance :

Direction : VP RH et Budget, DGS, DRH

Représentant·es du personnel : CGT, FSU, UNSA

Compte-rendu (non-exhaustif) des débats :

1) Système OHRIS de compteur des heures supplémentaires

La direction présente la mise en place sur OHRIS d'un compteur des heures supplémentaires réalisées par les collègues BIATSS, mis en place à partir de janvier prochain.

Il sera possible d'accumuler jusqu'à trois jours de récupération, mais pas plus, afin d'inciter les agent·es à les poser rapidement, par demi-journée de récupération.

Une note de service sera diffusée dans la lettre DRHAS pour informer les personnels de ce nouveau dispositif.

La CGT souligne que ce compteur est une bonne nouvelle car il permettra un décompte plus rigoureux des heures supplémentaires des collègues, bien souvent non prises en compte.

La CGT demande que la note de service soit discutée au préalable par le CSA avant son entrée en vigueur, car elle touche à l'organisation du travail.

La direction refuse, arguant que la note a déjà été l'objet de discussions lors de groupes de travail... La CGT abordera néanmoins la note en points divers du prochain CSA si besoin.

2) Transformation du SSU en SSE

La directrice de la DVEC présente la transformation du service de santé universitaire (SSU) en service de santé étudiante (SSE), en application d'un décret ministériel de mars 2023.

Le nouveau SSE se démarque du SSU par la mise en place d'une forme de démocratie sanitaire, notamment avec des représentants étudiants qui siègeront au sein d'un conseil du SSE.

L'action de prévention du SSE se voit également renforcée, avec l'objet que chaque étudiant·e fasse au moins une visite au SSE au cours de sa scolarité à Lyon 2.

La CGT demande si les moyens du SSE vont augmenter pour absorber la montée en charge de ses missions ?

La directrice de la DVEC explique que le SSE pourra gagner en productivité en réduisant le nombre de rendez-vous étudiants non honorés (20%). Le SSE concentrera en outre son action auprès d'étudiant·es jugé·es « prioritaires ».

La CGT demande si les tensions internes qu'a connues le SSU ne vont pas être exacerbées par sa transformation en SSU, l'accroissement de la charge de travail et la diversification de ses missions ?

La direction répond que la situation a évolué « positivement » depuis les dernières alertes, et qu'un poste de coordinatrice administrative et financière est prévu pour fluidifier le management. La directrice de la DVEC confirme que la situation s'est « apaisée ».

⇒ La CGT vote pour les statuts du SSE, de même que la FSU et l'UNSA.

3) Finances de l'établissement et campagne d'emploi

Finances de l'établissement

Pour contextualiser la campagne d'emploi, la direction fait un point sur la situation financière de Lyon 2. Comme la majorité des universités, Lyon 2 présente un budget déficitaire, et ceci depuis 2022 en raison de surcoûts non compensés par l'Etat, en particulier :

- Le chantier de la Ruche à PDA et ses nombreuses péripéties
- L'augmentation des coûts de l'énergie (1,2 million d'euros)
- Les mesures de revalorisation salariale de l'Etat (2,9 millions d'euros)
- L'essor des cotisations patronales pour la retraite des fonctionnaires (2 millions d'euros)

Pour l'année à venir, le budget de Lyon 2 sera donc déficitaire de 8,4 millions d'euros !

Ce déficit n'inclut même pas « Glissement vieillesse technicité », en clair l'avancement automatique des collègues fonctionnaires, qui n'est plus entièrement compensé par l'Etat.

Pour couronner le tout, le ministère des Finances a soustrait de la dotation annuelle de Lyon 2 de 2025 la somme qu'il espère économiser avec l'instauration de 3 jours de carence et de l'indemnisation à 90% des agent·es en arrêt maladie !

Pour continuer de fonctionner, Lyon 2 est donc obligée de ponctionner ses réserves (« fonds de roulement ») et de chercher à augmenter ses ressources propres (formation professionnelle et continue, fondation, etc.).

La CGT demande à combien s'élèvent les réserves de l'Université Lyon 2 ?

La direction répond que selon la prévision la plus pessimiste, il ne restera que 7 à 8 millions d'euros dans le fonds de roulement à la fin de l'année 2025.

⇒ A recettes et dépenses constantes, la CGT en déduit que l'année 2026 sera impossible à financer sans compromettre la réserve minimale de sécurité financière de Lyon 2.

Campagne d'emploi

La direction présente désormais la campagne d'emploi. Il s'agit d'une campagne « neutre », avec un nombre de création de postes qui ne fait que compenser les départs. On passe donc à 20 ouvertures de postes BIATSS contre 30 l'année passée.

Du côté des enseignant·es-chercheur·es, il y avait deux priorités cette année, à savoir l'UFR de droit qui comprend le plus faible taux d'encadrement, et l'UFR de psychologie, qui est la plus grosse composante en termes d'effectifs étudiants.

A propos de la campagne d'emploi BIATSS, la CGT demande :

- comment se fait la répartition entre les postes ouverts en externe et ceux en interne ?
- quels sont les critères retenus pour ouvrir des postes BIATSS ?
- pourquoi en 2024, 4 postes ouverts n'ont donné lieu à aucun recrutement ? Est-ce qu'il s'agit d'un problème d'attractivité ou de manque de candidat·es ajusté·es aux postes ?

La direction répond :

- il y a des obligations réglementaires sur les équilibres entre les ouvertures externes et internes de postes.
- dans ce cadre, la DRH fait sa propre appréciation en fonction des compétences recherchées, des besoins, de l'équilibre entre les métiers...
- pour les recrutements infructueux, il y a des candidat·es mais pas toujours avec les compétences recherchées. Le souci de l'attractivité se pose plutôt pour les contractuels.

A propos de la campagne d'emploi enseignant·es-chercheur·es, la CGT demande :

- une meilleure lisibilité des documents, car aucune synthèse des résultats du dialogue de gestion avec les demandes des 14 composantes de Lyon 2 n'est présentée au CSA.
- quels sont les critères retenus pour ouvrir des postes enseignants ?
- pourquoi l'IETL et l'UFR de Langues sont les seules composantes qui n'ont pas vu leurs demandes de renouvellement satisfaites ?

La direction répond :

- trois critères sont retenus par la direction pour arbitrer le dialogue de gestion. D'abord, le taux d'encadrement. Ensuite, les besoins en matière de recherche, en particulier pour les postes de Professeur·es d'université. Enfin, les formations qui génèrent des ressources propres ont besoin de moyens dédiés pour faire cela.
- l'UFR de Langues a un taux d'encadrement important au global, en raison de la baisse des effectifs étudiants dans certaines filières. Il y a donc des redéploiements et c'est pourquoi les postes de MCF en chinois et de MCF en italien n'ont pas été renouvelés. Pour l'IETL, c'est un départ en retraite qui n'est pas renouvelé immédiatement, il est d'abord remplacé par un ATER, mais sera l'année suivante remplacé par un MCF.

⇒ La CGT vote contre la campagne d'emploi, de même que la FSU et l'UNSA. La CGT entend que les moyens de Lyon 2 sont contraints, mais il n'en demeure pas moins que la campagne d'emploi n'est pas du tout à la hauteur des besoins de Lyon 2.