



Compte-rendu du CSA du 5 juin 2026

- 1) Mise en place d'un « kit de scolarité »
- 2) SDSIN (2026-2030)
- 3) Plan de simplification
- 4) Rapport social unique (2025)
- 5) Service et référentiel des EC et enseignant.es
- 6) Tableau référentiel (2026-2027)
- 7) Primes de l'équipe présidentielle
- 8) Plan de continuité de l'activité
- 9) Protocole RH sur les retenues/trop-perçus sur salaire
- 10) Proposition CGT sur le télétravail et aide achat carburant

Voici un compte-rendu analytique et non exhaustif des échanges tenus lors du **Comité social d'administration (CSA) du 5 juin 2026**. La CGT vous souhaite une bonne lecture se tient à votre disposition en cas de question (group-ferc@univ-lyon2.fr).

Présent·es à cette séance :

Direction : Présidente, VP RH, DGS, DRH, DRH adjointe, directeur DSI

Représentant·es du personnel : CGT, FSU, UNSA

1/ Mise en place d'un « kit de scolarité »

La responsable du service de la formation, du recrutement et du développement des compétences (DRHAS) présente un « kit de scolarité » à destination des RAF et direction de composantes. L'idée de départ est de produire des guides pour la scolarité, des fiches-types sur les missions des enseignants et des gestionnaires, un rétroplanning de l'année... Ce « kit » est disponible sur Moodle, avec plusieurs rubriques : emplois du temps, MCCC, accréditation, etc.

C'est une très bonne idée, toutefois les représentants syndicaux ne comprennent pas pourquoi toutes ces ressources ne sont pas accessibles à toutes et tous les gestionnaires de scolarité et enseignant.es ? La direction répond qu'elle ne souhaite pas que ces ressources deviennent les « tables de la loi » et imposent un « même modèle de gestion » à toutes les composantes.

La CGT ne comprend pas une telle volonté de cloisonner les ressources et de ne pas permettre à tous et toutes les collègues d'accéder au même niveau d'information que leurs responsables.

2/ Schéma directeur des services d'information et du numérique (SDSIN) – 2026-2030

Le directeur de la DSI présente une synthèse du nouveau SDSIN pour la période 2026-2030. Au total cela représente 108 projets déclinés sur 5 axes stratégiques, pour un montant 18,2 millions d'euros, et une montée en puissance de la DSI jusqu'à 51 personnels.

La CGT remercie la DSI pour la qualité de la présentation et rebondit sur l'élaboration en cours d'une charte IA à l'échelle des établissements de la COMUE : les représentants du personnel souhaitent être associés/consultés car il est évident que l'IA bouleverse le travail. La CGT demande également quelle formation des collègues est prévue pour les nouveaux logiciels ?

Le directeur de la DSI répond que l'accompagnement des personnels se fera « projet par projet », en lien avec les éditeurs de logiciel et la DRH. Sur la Charte de l'IA, l'objectif est de se doter d'une charte pour identifier les usages « éthiques » et « responsables » de l'IA, et aller vers des IA garantes de notre « souveraineté ».

La CGT n'est pas du tout satisfaite de la réponse : il est prévu qu'un Chatbot financier et un Chatbot RH soient mis en place au moyen de l'IA, pour un coût respectif de 50 000 et 43 000 euros. Cet argent serait mieux utilisé pour embaucher des collègues ! Surtout dans des services où le lien humain est essentiel, c'est une déshumanisation qu'on nous propose ici.

Par ailleurs, la CGT affirme que l'IA « éthique » et « responsable », ça n'existe pas ! L'IA engendre des coûts écologiques démentiels, elle repose sur des « travailleurs du clic » exploités à l'autre bout de la planète formant un prolétariat 2.0, elle se nourrit du vol de données et notamment des données produites par des universitaires, et elle entraîne la déqualification du travail, son intensification, et contribue à une forme de taylorisme augmenté.

Enfin sur la souveraineté : le schéma directeur n'en prend pas du tout la voie ! Aucun effort pour se détacher progressivement de la dépendance aux GAFAM. D'autres administrations, par exemple la ville de Lyon, ont pourtant montré qu'il était possible de migrer en partie nos outils informatiques vers des logiciels libres.

Sur l'IA, la direction n'a rien à dire de plus que le fait qu'il s'agit d'un débat « compliqué » qui nous « dépasse ». La seule référence citée est l'encyclique papale au sujet de l'IA... Il y a pourtant des sociologues et psychologues du travail à l'Université Lyon 2, et même des EC en informatique, qui pourraient avoir des choses plus intéressantes à dire !

Pour conclure, la direction prend l'engagement d'associer les représentants du personnel d'une manière ou d'une autre à la Charte IA, via un GT dédié par exemple.

Quelques ressources conseillées par la CGT sur les méfaits de l'IA

- **À lire**, [un article relatif à un rapport sur le coût en carbone, en eau et en espace de l'IA](#) ; [sur le coût écologique de l'utilisation de ChatBots](#) ; sur l'incompatibilité de l'IA générative avec les objectifs, déjà pas assez ambitieux, de lutte contre le changement climatique : [la synthèse du rapport du Shift Project](#), ou [le rapport complet](#).
- **À regarder**, [sur le travail bien humain caché derrière l'IA, un documentaire en accès libre](#), et une vidéo [sur la bulle financière spéculative générée par l'IA](#), à ne surtout pas alimenter.

- **À lire encore**, pour comprendre d'où vient cette *hype* absurde et réussir à l'éviter et éviter les suivantes (en anglais) : <https://thecon.ai/>, bientôt disponible à la BU peut-être ? Ça serait 25 euros mieux investis que dans des ChatBots !

3/ Plan de simplification

Le directeur de la DSI présente le plan de simplification. La CGT se réjouit de mesures à court terme très concrètes demandées de longue date pour les collègues : simplification des bons de commande dans les laboratoires, simplification de la validation des ordres de mission, accélération des signatures électroniques... A moyen terme ou long terme, la feuille de route demeure cependant très floue et demande à être précisée de manière plus concrète.

4/ Rapport social unique (2025)

La CGT félicite la DRH pour la très grande qualité du document. Elle s'alarme cependant des données qu'il contient : le nombre d'enseignants-chercheurs titulaires est en baisse (677 en 2024 pour 662 en 2025), de même que le nombre de BIATSS titulaires (574 en 2024 pour 551 en 2025). En 2025, l'établissement compte la proportion effarante de 38,23% de contractuels !

5/ Service et référentiel des EC et enseignant.es de l'Université Lyon 2

La CGT a plusieurs remarques et questions sur le document :

- Le **préambule** dit que les enseignant.es assistent « aux contrôles des connaissances, a minima ceux dont les enseignements dont ils ont la responsabilité » : la CGT rappelle que les enseignant.es ne doivent surveiller/corriger que les évaluations relevant de leurs cours. Sinon, c'est du travail gratuit, qui doit donc faire l'objet d'une rémunération dédiée.

Réponse : pas de réponse.

- Parmi les **allègements du service d'enseignements**, il manque le congé pour formation syndicale, qui à ce jour ne fait l'objet d'aucune décharge, en contradiction avec la circulaire.

Réponse : la direction va se pencher sur la question et s'engage à faire le nécessaire pour respecter le cadre légal.

- Le gouvernement a instauré un « **congé supplémentaire de naissance** » : pourquoi celui-ci ne figure pas dans le document et comment l'établissement compte le mettre en œuvre pour les EC et les enseignant.es ?

Réponse : le décret vient de sortir, nous n'avons pas reçu de consignes du ministère donc à ce jour nous ne savons pas comment faire, mais il sera bien mis en place pour la rentrée.

- La méthode « proportionnelle¹ » pour calculer l'allègement de service en cas de « congé maladie » a enfin été revue à la hausse : elle passe de 4h55 HETD pour une semaine de congé (au lieu de 4h17 HETD actuellement). La CGT se réjouit de ce changement car elle alertait la direction depuis longtemps sur le fait que le calcul initial n'était pas bon, ce que la direction refusait d'admettre jusque-là. Malheureusement le calcul n'est toujours pas bon ! La direction retient en effet 39 semaines pour aboutir à ce résultat (52 semaines moins les deux mois d'été et les vacances universitaires), alors que la circulaire parle de « l'année universitaire ». Pour nous il s'agit plutôt de : 28 semaines de cours et 6 semaines d'examens du calendrier universitaire, soit 34 semaines. L'allègement de service devrait donc être de 5,64 HETD pour une semaine de congé maladie (soit 192 HETD divisées par 34).

Réponse : on maintient notre calcul.

Vote : contre à l'unanimité (CGT, FSU, UNSA).

6/ Tableau référentiel et décharges 2026-2027

Pour la CGT, ce tableau demeure secondaire car l'enjeu décisif est bien l'enveloppe HETD consacrée au référentiel allouée à chaque composante de l'établissement. Or cette enveloppe est notoirement trop basse, elle génère des inégalités entre composantes, elle est calculée sur des critères opaques et surtout se révèle caduque car elle date de la précédente accréditation.

La CGT demande que cette enveloppe soit mise à jour et revue à la hausse pour correspondre à la charge de travail administrative et pédagogique actuelle dans les composantes.

La direction répond que cette enveloppe sera mise à jour à l'automne prochain dans la perspective de la nouvelle accréditation.

7/ Primes de l'équipe présidentielle et des directions de composante/institut

Ces primes se décomposent ainsi :

- Vice-président Formation, Recherche, CA : **8 800 euros brut par an.**
- VP « simples » : **4 400 euros brut par an.**
- VP « double périmètre » : **5 800 euros brut par an.**
- VP délégués : **3 960 euros brut par an.**
- Rappelons enfin que la présidente de l'université (comme ses homologues) bénéficie d'une prime annuelle de **27 626,52 euros** (ce montant est fixé par un arrêté ministériel).

L'équipe présidentielle compte 12 membres (1 présidente + 11 VP) : ces primes représentent donc une coquette somme !

¹ Cette méthode est utilisée dans le cas où le « tableau de service » de l'enseignant.e n'est pas disponible, ou bien s'il conduit à un allègement de service moins favorable que la méthode proportionnelle. Le tableau de service : c'est l'emploi du temps des cours de l'enseignant tels qu'inscrits sur ADE, confirme la direction.

La CGT trouve tout simplement **inacceptable** que les primes de l'équipe présidentielle soient maintenues au niveau habituel alors même que tout l'établissement se serre la ceinture en raison des mesures d'austérité : les primes n'augmentent pas, l'inflation sape notre pouvoir d'achat, plein de collègues sont payé.es au SMIC ou presque et voient leur rémunération stagner en raison du tassement des grilles et du gel du point d'indice. L'austérité est toujours pour les mêmes personnes, c'est **injuste et inéquitable** que la présidence ne fasse aucun effort !

En réponse, la direction n'a rien à dire, sans doute parce qu'il n'y a rien à dire d'entendable.

Vote : contre à l'unanimité (CGT, FSU, UNSA).

La CGT [revendique la revalorisation urgente](#) du point d'indice des agent.es. En raison de l'inflation et du gel du point, les agent.es publics ont en effet perdu 28,6% de leur pouvoir d'achat sur le point d'indice depuis 2000 ! Par conséquent un très grand nombre d'échelons de la grille des catégories C et B se trouvent sous le SMIC... Pour vous rendre compte de la perte catastrophique du pouvoir d'achat subie dans le secteur public depuis 25 ans, rendez-vous sur ce [simulateur de la CGT](#).

8/ Plan de continuité de l'activité (PCA)

La direction présente un plan de continuité de l'activité (PCA) destiné à assurer la continuité du service public en cas de crise (catastrophe naturelle, pandémie, etc.). La direction demande que les détails de ce plan soient tenus secrets, par mesure de sécurité. La CGT demande que les représentants du personnel soient consultés en cas d'activation du plan, surtout les membres de la Formation santé, sécurité et condition de travail (FSSSCT). La direction acquiesce.

9/ Proposition de protocole RH en matière de trop-perçus et de retenues sur salaire

La CGT a pris l'initiative de rédiger une proposition de protocole RH en matière de trop-perçus et de retenues sur salaire. Le syndicat a été saisi à plusieurs reprises par des collègues rencontrant des difficultés à cause d'un trop-perçu ou d'une retenue sur salaire pour divers motifs (congé maladie, jour de carence, etc.). Cette baisse temporaire de la rémunération est parfois soudaine pour les agent.es, qui la découvrent alors en recevant leur fiche de paie. Cette baisse peut donc les placer dans des difficultés sociales et financières importantes.

C'est pourquoi la CGT a proposé un protocole, soutenu par la FSU et l'UNSA que nous remercions vivement, proposant différentes mesures : information à l'avance de l'agent.e d'une baisse à venir, explications sur l'origine de cette baisse, construction d'un échéancier de paiement pour étaler le remboursement, rappel des services de l'assistante sociale, possibilité de solliciter une remise gracieuse exceptionnelle... La proposition peut se lire [à cette adresse](#).

La direction s'engage à mettre en place un groupe de travail pour avancer sur des pistes d'amélioration concrète à ce sujet pour les agent.es, incluant les représentants syndicaux, la DRH, et les collègues de l'Agence comptable.

10 / Proposition CGT d'augmenter le télétravail et d'une aide exceptionnelle pour l'achat de carburant

Dans un double contexte de hausse du prix de l'essence et de canicule, la CGT propose à la direction pour améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat des agent.es :

1/ Pour les collègues dont les missions le permettent : augmenter le protocole de télétravail à 3 jours par semaine, ou a minima augmenter le contingent des jours flottants en le doublant.

2/ Pour les collègues dont les missions ne permettent pas de télétravailler : mise en place d'une aide exceptionnelle pour le carburant de 100 euros pour l'année 2026, à trois conditions : ne pas gagner plus de 1,5 SMIC brut par mois ; domicile à plus de 15km du lieu de travail ; ne pas bénéficier du remboursement transport en commun ou du forfait mobilité durable.

La direction refuse en bloc toute mesure en ce sens.

Sur le télétravail : selon la direction, il n'y a pas besoin de de télétravail en plus car tout le monde n'utiliserait pas ses jours flottants. En plus, c'est déjà possible de télétravailler de manière exceptionnelle un 3^e jour, donc tout va bien.

La CGT a plutôt entendu une volonté de certain.es collègues de pouvoir davantage télétravailler (ce qui bien sûr n'oblige pas ceux et celles qui ne le souhaitent pas). Par ailleurs, le 3^e jour exceptionnel est certes possible mais avec des critères trop stricts (vigilance orange/rouge pour la canicule...) et trop discrétionnaires (appréciation au cas par cas du responsable de service). La CGT demande donc que l'on sorte de la logique d'un « droit d'exception » pour passer à la logique d'un « droit de base », bien plus favorable aux agent.es.

Sur l'aide exceptionnelle pour l'achat de carburant : la direction refuse d'instaurer une telle aide. Elle préfère une aide « individualisée », accordée « au cas par cas » des agent.es, en examinant « leur situation globale » par le biais de l'assistante sociale.

La CGT explique qu'une telle approche favorise le non-recours aux droits sociaux, car cela demande des démarches administratives lourdes pour les collègues, qui peuvent être de plus intimidantes car il est compliqué d'aller exposer toute sa vie personnelle et ses difficultés intimes à une tierce personne. Ici on a une situation objective et systémique (les rémunérations stagnent et le coût de l'essence augmente), la direction a la possibilité d'agir pour réellement aider les collègues en difficulté, avec un coup de pouce pour leur pouvoir d'achat. Ce serait faire preuve d'une réelle vision politique de la situation sociale.

La direction répond qu'elle n'a pas la même vision politique que la CGT. Effectivement, on ne peut que constater que celle-ci est bien plus prompt à faire voter les primes présidentielles qu'à soutenir – même modestement – la rémunération des personnels de l'université !