



BILAN DE LA CGT LYON 2 DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL POUR LA MANDATURE 2022-2026

Chères et chers collègues,

Des **élections professionnelles ont lieu du 3 au 10 décembre 2026** dans toute la fonction publique en France. A l'Université Lumière Lyon 2, les personnels vont voter pour **trois ensembles d'instances** :

- le **Comité social d'administration (CSA) du Ministère** de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- le **Comité social d'administration (CSA) de l'Université Lyon 2**, ce qui inclut sa Formation spécialisée en santé, sécurité et condition de travail (**FSSSCT**).
- les **Commissions paritaires** : commissions administratives paritaires académiques (CAPA), commissions paritaires d'établissement (CPE), commission consultative paritaire des agents contractuels (CCPAC).

Dans ce contexte, la CGT vous présente son **bilan pour le mandat écoulé (2022-2026) au CSA, à la FSSSCT et dans les Commissions paritaires** de notre établissement.

Nous sommes à votre disposition en cas de questions (group-ferc@univ-lyon2.fr).

Les principes qui ont guidé le mandat et qui nous distinguent des autres organisations

La CGT représente et défend toutes les catégories de personnel : BIATSS, enseignant.es-chercheur.es, doctorant.es, vacataires, PRAG et PRCE, titulaires et non titulaires... Elle ne pratique pas le clientélisme, et se soucie de tous les services et toutes les composantes de manière égale. Afin de ne pas mélanger les genres, les élu.es CGT en instance ne sont pas membres de la hiérarchie (RAF, chef.fes de service, etc.)

La CGT a participé à toutes les réunions d'instances, avec sérieux et implication. Lorsque nous arrivons à une réunion, les documents sont lus et appropriés, l'ordre du jour est connu, nos questions sont prêtes. Nous y défendons des revendications et des positions élaborées collectivement dans le syndicat. La délégation de la CGT n'est pas une simple collection d'individualités mais un collectif cohérent et structuré.

La CGT est la seule organisation à produire des comptes rendus d'instance détaillés et à les diffuser systématiquement à tous et toutes les collègues ([disponibles également à cette adresse](#)). Nous assumons nos positions de manière transparente, avec le souci d'informer les collègues sur l'actualité de l'établissement et les projets de la direction.

La CGT sait dire "non" à la direction quand cela s'impose. Nous assumons un certain degré de conflictualité lorsque nous estimons que les projets de la direction sont néfastes pour les conditions de travail de nos collègues. Revendiquer, critiquer, s'opposer ne sont pas des gros mots. Nous le faisons bien sûr de manière choisie et argumentée, cela n'est jamais gratuit.

La CGT n'est pas uniquement présente dans les instances représentatives du personnel. Elle l'est aussi dans les conseils académiques (CA, CR, CFVU, CAC). Toutefois, ce qui distingue la CGT est d'avoir un pied dans les instances, et un autre pied sur le terrain. Notre travail dans les instances se nourrit toujours d'autres pratiques : tournées de bureaux, nombreux accompagnements individuels et collectifs, organisation de rassemblements, appels à la grève ou à la manifestation, dialogue intersyndical, participation à des médiations...

Les enjeux majeurs du mandat pour lesquels la CGT s'est mobilisée

L'échec du **projet d'établissement public expérimental (EPE)** avec l'université Lyon 1 : [la CGT s'est opposée](#) très fermement à ce projet en raison des conditions de travail dégradées qu'il promettait pour les collègues, ainsi que de la dilution de l'université Lyon 2 dans l'université Lyon 1. Cette mobilisation fut victorieuse avec l'abandon de l'EPE en 2024.

La lutte contre le plan d'austérité, toujours en cours : la CGT se mobilise sans relâche contre le plan d'austérité qui frappe notre établissement, tant ses conséquences sont dramatiques sur le plan social : gels des recrutements titulaires et suppressions de postes, multiplication des contrats précaires, stagnation des rémunérations, surcharge de travail, dégradation du service public... En CSA et en FSSSCT, la CGT a fait adopter trois avis contre ce plan ([contre l'externalisation du ménage](#), [contre le plan d'austérité](#), [sur les risques psycho-sociaux](#)).

Contre l'austérité toujours, la CGT est la seule à avoir voté systématiquement contre les campagnes d'emploi catastrophiques de [2025](#) et [2026](#) en CSA. Avec l'intersyndicale de Lyon 2, à laquelle l'UNSA et la FSU n'ont pas souhaité se joindre, la CGT a mobilisé les collègues lors du vote du plan d'austérité du 3 octobre 2025 par le CA ([grève et rassemblement à BDR](#)), et via un [rassemblement devant le Rectorat](#) contre l'austérité le 10 mars 2026 et [un autre le 15 septembre 2026](#).

La CGT a aussi été moteur dans la **mobilisation contre l'accréditation austéritaire découlant de ce plan d'austérité** au printemps 2026. Très tôt, [nous avons alerté](#) sur le calendrier et les exigences intenable de ce processus d'accréditation. La CGT a relayé et accompagné les lettres collectives des collègues de différentes UFR à ce sujet. Elle a voté "[non](#)" à la répartition des moyens de l'accréditation à la CFVU. Nous avons aussi organisé [deux mobilisations](#) (grève, rassemblement, conférence de presse) devant la CFVU, avec d'autres membres de l'intersyndicale et des collègues mobilisés. Ce mouvement a permis d'obtenir plusieurs centaines d'heures supplémentaires pour les formations.

La CGT a [combattu](#) certains passages du **protocole de télétravail** pour les collègues BIATSS, car celui-ci permet à la hiérarchie de les placer abusivement en télétravail, parfois contre leur volonté, lors du blocage des campus ou de leur fermeture administrative par la présidence. L'obstination de la présidence à se placer dans l'illégalité a conduit la CGT à déposer un recours au Tribunal administratif contre certains passages du protocole, son examen est en cours. La CGT est favorable au télétravail à la condition que celui-ci améliore nos conditions de travail.

La CGT a œuvré pour une meilleure **prise en compte du temps de travail** à l'université et du **droit à la déconnexion**. Elle a pour cela produit un rapport sur le "[travail gratuit](#)" à l'université Lyon 2, alimenté par les réponses de plus de 400 collègues à un questionnaire. Le rapport a donné lieu à deux avis du CSA, rédigés et proposés par la CGT, sur le [travail gratuit](#) et le [droit à la déconnexion](#). La situation est loin d'être parfaite mais une première évolution d'OHRIS a eu lieu. De plus, un groupe de travail sur le droit à la déconnexion est en cours.

La CGT a enfin été force de proposition en impulsant des négociations avec la direction de l'établissement. Par exemple, avec le soutien des autres organisations syndicales, nous avons proposé un [protocole pour améliorer la gestion des trop-perçus et des retenues sur salaire](#), qui mettent souvent en difficulté les collègues. La direction a accepté d'ouvrir des négociations sur le sujet via la création d'un GT. Autre exemple, [nous avons obtenu une aide au carburant de 100 euros](#) pour les collègues qui habitent loin et viennent en voiture.

Une redynamisation des instances représentatives du personnel sous l'impulsion de la CGT

Sous l'impulsion de la CGT, les instances représentatives du personnel ont renoué en cours de mandat avec des pratiques qui avaient été délaissées par les précédent·es élu·es.

Les **avis** : le droit de la fonction publique prévoit que le CSA et la FSSSCT peuvent adopter des avis formels sur tous les sujets couverts par ces deux instances. La direction est obligée d'y répondre dans un délai de 2 mois. Au cours du mandat, **la CGT a été la seule organisation à impulser la rédaction et l'adoption d'avis**, sur les sujets suivants : temps de travail, droit à la déconnexion, conséquences du plan d'austérité, situation de la Mission Handicap, externalisation du ménage (voté uniquement par la CGT!), situation du COSIE, calendrier des contrats doctoraux, revalorisation de nos rémunérations...

Le **co-secrétariat de la FSSSCT** : pendant près de la moitié du mandat actuel, la FSSSCT n'a pas eu de secrétaire, ce qui pesait sur la définition de l'ordre du jour de l'instance, laissée à la seule discrétion de la direction de l'université. La CGT a fini par prendre ses responsabilités en assumant le secrétariat, pour finalement le partager avec la FSU, via un système de deux co-secrétaires qui a bien fonctionné.

Les **visites de services/composantes par la FSSSCT** : alors qu'il s'agit de l'une de ses prérogatives fondamentales, la FSSSCT n'avait réalisé aucune visite de service depuis plusieurs années. La CGT a donc réimpulsé un programme de visite des services/composantes connaissant des problématiques : UFR TT, DRI, IUT, DIMMO (ménage). La CGT a largement contribué à la rédaction des rapports de visite ainsi qu'aux préconisations pour améliorer les conditions de travail. Tout ceci représente un travail conséquent mais crucial d'écoute des

collègues et d'analyse des situations problématiques : entretiens individuels et collectifs, constatations de terrain, mises en forme de préconisations utiles à toutes et tous.

Plus généralement, la CGT a beaucoup encouragé les collègues à déposer des signalements au **Registre santé, sécurité et conditions de travail**. Nous avons donc participé à faire connaître cet outil fondamental pour le travail de la FSSSCT, car le registre contraint la direction de l'établissement à un certain nombre d'obligations, et laisse des traces en cas de problème. Nous nous sommes efforcé-es de rencontrer systématiquement en amont de la FSSSCT les collègues ayant fait des signalements inquiétants ou graves, afin de comprendre leur situation et donc mieux les défendre ensuite en instance ou auprès de la direction.

A l'écoute des collègues et attentive aux problématiques de travail du moment, **la CGT a enfin mené une activité soutenue de « questions diverses » posées à la direction**, c'est-à-dire des questions non prévues par l'ordre du jour de l'instance mais soulevées par les élu.es du CSA ou de la FSSSCT : bilan des primes aux BIATSS, rémunération des surveillances d'examen, protocole télétravail, décompte du temps de travail via OHRIS, plan social au COSIE, paiement des vacataires, conseil de service du SSE, gestion des conventions de recherche par la DRED, aide pour le carburant... **Sans la CGT, tous ces points n'auraient pas été abordés !**

Notre bilan dans les commission paritaires : un soutien sans faille aux collègues en difficulté

La CGT est enfin impliquée dans les **commissions paritaires pour les personnels BIATSS**, aussi bien titulaires (**CPE**) que contractuels (**CCPAC**). Celles-ci se réunissent de manière irrégulière, en fonction des besoins. La CGT s'est impliquée autant que possible pour aider les collègues dont la situation individuelle était examinée dans ces commissions (ce qui explique que nous ne pouvons pas donner plus de détails, par respect de la confidentialité).

Parmi les cas fréquents, nous avons par exemple défendu la titularisation des collègues lorsque celle-ci était remise en cause à l'issue d'une période de stage, ou le reclassement dans l'établissement à un poste adapté plutôt qu'un licenciement pour inaptitude des collègues dont la santé est abîmée par le travail.

Forte de ce bilan et de l'expérience acquise, la CGT sollicite de nouveau votre confiance pour les élections à venir. Une prochaine communication exposera nos priorités pour le nouveau mandat, mais sans attendre **nous vous appelons à voter et faire voter CGT !**

