

	<h2 style="text-align: center; color: red;">Compte-rendu du CSA du 2 juillet 2025</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1) Conditions de déroulement du CSA (p. 1) 2) Plan d'austérité de Lyon 2 (p. 1) 3) Référentiel enseignant (p. 3) 4) Avis sur le temps de travail et le droit à la déconnexion (p. 4)
---	--

Voici un compte-rendu analytique et non exhaustif des échanges tenus lors du Comité social d'administration (CSA) du 2 juillet 2025. Bonne lecture !

Présent·es à cette séance :

Direction : Présidente (visio), VP Budget, DGS, DRH adjointe

Représentant·es du personnel : CGT, FSU, UNSA

1/ Conditions de déroulement du CSA

La CGT regrette les conditions dans lesquelles a eu lieu ce CSA.

En premier lieu, alors que celui-ci devait se tenir début juin, le CSA a été repoussé le 2 juillet. C'est la seconde fois cette année qu'un tel changement a lieu. Ce report est regrettable à double titre, d'abord car il repousse la tenue de l'instance peu avant la fermeture de l'établissement, ensuite car il désorganise le travail des membres du CSA, dont l'autorisation d'absence pour accomplir leur mandat ne fait pas disparaître leurs missions professionnelles !

En second lieu, la CGT a eu la surprise de découvrir que la présidente de l'Université se trouvait en visioconférence, ceci sans un mot d'excuse ! Cette possibilité est strictement encadrée par le règlement intérieur du CSA (article 11) qui en l'occurrence n'a pas du tout été respecté. Pire encore, la présidente est partie en plein milieu de la réunion, et était au téléphone avec quelqu'un d'autre pendant une partie des échanges.

Pour la CGT, une telle attitude nous semble le signe du peu de considérations que la présidente nous paraît porter aux instances représentatives du personnel et à ses représentant.es.

2/ Plan d'austérité de Lyon 2

Un long échange a eu lieu sur le **plan d'austérité** (« conditions de retour à l'équilibre ») en cours d'élaboration par la direction pour le rectorat, dont la mise au vote est prévue au Conseil d'Administration (CA) du 26 septembre. Pour rappel, l'objectif vise à diminuer la masse salariale de l'établissement via 3 millions d'euros d'économie. Ce plan d'austérité repose sur différentes mesures, que nous vous résumons sous la forme du tableau qui suit.

Mesures n°	Mesures envisagées	Montants économisés	Postes supprimés
BIATSS 1	Réorganisation des missions	50 000 euros dès 2025 et 400 000 euros en cumulé pour 2028	10 postes d'ici 2028
BIATSS 2	Fin des CDD de remplacement si absence de moins de 3 mois	70 000 euros pour 2026	2 postes pour 2026
BIATSS 3	Diminution des postes ouverts au concours pour les remplacer par des contractuels	100 000 euros pour 2025 et 300 000 euros pour 2028	12 postes titulaires remplacés par des contractuels pour 2028
BIATSS 4	Réduction des vacances administratives	10 000 euros dès 2026	
BIATSS 5	Externalisation de certaines missions	35 000 euros dès 2025 et 210 000 euros pour 2028	6 postes d'ici 2028
BIATSS 6	Création de postes BIATSS possible en cas d'un financement dédié (hors subvention pérenne de l'Etat)	?	?
EC/E 1	Réduction de l'offre de formation et pression sur le nombre de groupes de TD	1,5 millions d'euros sur l'année 2027-2028	?
EC/E 2	Remplacement des postes titulaires vacants par des ATER	845 000 euros par an	?
EC/E 3	Suppression de 5 postes d'EC et E	450 000 euros pour 2026-2027	5 postes en 2026-2027
EC/E 4	Limitation de la 2 ^e vague ATER / LRU	150 000 euros par an dès 2026	?

Questions transversales de la CGT :

- 3 millions d'économies pour 2028, mais quels sont les paliers ?
- Que faire si les dépenses augmentent encore à cause du gouvernement ?
- De combien de postes supprimés on parle au total dans ce plan d'austérité ?
- A quel point le rectorat va suivre la mise en œuvre du plan d'austérité ?
- Qu'est-il prévu pour anticiper les effets de l'austérité sur la santé et la sécurité, et en particulier les risques psycho-sociaux pour les personnels ?
- Pourquoi France Universités (lobby des président.es d'université) n'est pas plus combatif ?

Réponses de la direction :

- Les coupes budgétaires vont être modestes cette année et s'accélérer l'année prochaine. En 2027, on sera presque déjà revenu à une masse salariale représentant 85% du budget.
- Il est à craindre que de nouvelles dépenses soient à venir, et que la généralisation des COMP pour la dotation budgétaire des universités soit très compliquée. Mais la présidence semble plus ou moins faire le pari d'une chute prochaine du gouvernement !
- Au total, ce sont 5 postes EC et une dizaine de postes titulaires et contractuels BIATSS qui seront supprimés via des départs à la retraite non remplacés. Mais ce chiffre ne tient pas compte des nombreux postes qui ouvrent habituellement de manière temporaire mais récurrente (ATER deuxième vague, CDD de remplacement, etc.).

- Le rectorat fera un suivi très pointilleux de la mise en œuvre du plan d'austérité : il demande chaque mois les chiffres de trésorerie, les recettes et la masse salariale de l'établissement.
- Rien n'est prévu du tout pour anticiper les effets de l'austérité sur la santé et la sécurité des agent.es qui vont devoir absorber une charge travail supplémentaire. La direction se satisfait de la nomination prochaine d'une nouvelle Vice-présidente en charges des ressources humaines, dont le mandat couvrira la « qualité de vie au travail » (QVT).
- France Universités est divisée entre les universités historiquement bien dotées, souvent pluridisciplinaires ou de sciences exactes, et les universités moins bien dotées, souvent celles dont le périmètre couvre les SHS. Une partie des membres de France Universités sont donc plus ou moins satisfaits de la situation actuelle et des inégalités qu'elle recouvre !

Quels postes sont visés ? A ce stade, les postes dans le viseur du plan d'austérité ne semblent pas clairement identifiés par la direction de l'Université, ou bien celle-ci garde cette information pour elle. Les échanges font cependant apparaître que **parmi les 6 postes BIATSS qui seront externalisés, il s'agit des agent.es d'entretien de l'Université, voire peut-être aussi les agent.es en charge des espaces verts.** La CGT s'insurge contre cette externalisation de métiers qui comptent parmi les plus pénibles de l'établissement : horaires décalées, postures difficiles et charges lourdes, exposition à des produits chimiques, bas salaires... La stabilité de l'emploi était le seul « avantage » de ces personnes qui se retrouveront désormais malmenées par un prestataire extérieur qui les affectera d'un marché à l'autre au gré des appels d'offre.

La direction de Lyon 2 se veut toutefois rassurante : une fois la période d'austérité terminée, tout reviendra comme avant dans trois ans ! La CGT rétorque qu'une fois que certaines missions sont externalisées, il est très difficile de les réinternaliser. De la même façon, il est difficile et long de construire des formations universitaires : une fois celles-ci fermées, elles ne réapparaîtront pas comme par magie trois ans plus tard. Il ne faut donc pas se raconter d'histoire : **c'est très rapide de détruire, c'est très long ensuite de reconstruire.**

A l'initiative de la CGT, un avis est proposé au vote du CSA pour rejeter ce plan d'austérité (voir encadré ci-contre). **Cet avis est adopté à l'unanimité du CSA et par toutes les organisations syndicales (CGT, FSU, UNSA), que nous remercions pour leur soutien.**

Avis du CSA sur le plan d'austérité de Lyon 2

Les membres du CSA recommandent à la présidence de l'Université Lyon 2 de renoncer au plan d'austérité dénommé « conditions de retour à l'équilibre », en raison des conséquences sociales dramatiques que celui-ci entraîne pour les agentes et les agents de l'établissement (précarité des statuts d'emploi, dégradation des conditions de travail, faiblesse des rémunérations) ainsi que de l'amoindrissement de la diversité et de la richesse de l'offre de formation de l'établissement.

Les membres du CSA recommandent à la présidence de l'Université Lyon 2 de demander au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche une contribution budgétaire additionnelle et urgente, à la hauteur des besoins de l'établissement.

Les membres du CSA recommandent à la présidence de l'Université Lyon 2 de communiquer cet avis au Conseil d'administration de l'établissement et au recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes.

3/ Référentiel enseignant

Le référentiel enseignant pour l'année 2025-2026 est soumis au CSA. Celui-ci est presque identique à l'année précédente mais appelle deux remarques de la part de la CGT.

D'abord, ce référentiel ne constitue qu'une grille indicative **des plafonds de décharges** pouvant être attribuées à des enseignant.es ou enseignant.es-chercheur.es qui assurent des responsabilités ou des tâches administratives/pédagogiques. Beaucoup de ces décharges sont attribuées par les différentes UFR de l'Université Lyon 2, qui disposent pour cela d'une enveloppe d'heures de décharges **bien insuffisante** pour atteindre systématiquement ces plafonds. Une question cruciale est donc celle des montants d'heures de décharges attribués à chaque UFR, et la méthode retenue pour ces attributions. Or, ces montants ne sont pas communiqués par la direction de Lyon 2. Pire encore, la direction avoue que les critères retenus pour calculer les enveloppes d'UFR reposent sur des données (nombre d'étudiant.es, moyens pédagogiques, etc.) caduques, datant de plusieurs années ! **Pour la CGT, il est grand temps de mettre tout ceci à jour, pour réduire les inégalités entre les UFR et permettre que les tâches pédagogiques et administratives soient déchargées à leur hauteur réelle.**

Ensuite, la CGT fait remarquer que **le calcul des décharges de service enseignant en cas de congé maladie ou maternité/parental** repose sur une méthode contestable lorsqu'aucun tableau de service n'est disponible. Dans ce cas de figure, la DRH de Lyon 2 retient en effet une méthode proportionnelle, prévue par une [circulaire ministérielle](#) : celle-ci indique qu'il faut diviser le temps de travail annuel (1607 heures) par le nombre de semaines du « calendrier universitaire ». Pour la DRH de Lyon 2, ce calendrier universitaire est de 46 semaines : dès lors une semaine de congé équivaut à 4h17 de service d'enseignement considéré comme fait, ce qui est très peu et conduit de fait à rattraper des heures d'enseignement ! Pour la CGT, le calendrier universitaire est celui voté chaque année par la CFVU et le CA, ce sont les semaines de cours (28), ce qui implique un calcul beaucoup plus favorable pour les collègues : une semaine de congé équivaut alors à 8h34 de service d'enseignement considéré comme fait.

- ⇒ Au fond, la direction de Lyon 2 ne semble pas contester très vigoureusement notre méthode de calcul. Nous aurions sans doute de bonnes chances de faire valoir notre interprétation de cette règle au Tribunal administratif, dont la saisine est une possibilité pour notre syndicat.
- ⇒ L'argument de la direction consiste surtout à dire que le nombre de collègues concerné.es par une absence de tableau de service et donc soumis.es à la seule méthode proportionnelle est négligeable : les collègues en congé longue maladie ou maternité apprécieront ! Si vous êtes dans ce cas de figure, contactez-nous (group-ferc@univ-lyon2.fr) !

Avis du CSA sur le respect du temps de travail et sur le droit à la déconnexion

A l'initiative de la CGT Lyon 2, sur la base du [rapport « travail gratuit » publié en février 2025](#), deux avis ont été soumis au vote du CSA et adoptés grâce au soutien de la FSU, que nous remercions vivement. A noter que l'UNSA n'a pas pris part au vote.

Ces deux avis du CSA sont les suivants :

- Avis sur le respect du temps de travail à l'Université Lyon 2 ([texte complet](#))
- Avis sur le respect du droit à la déconnexion ([texte complet](#))

En voici **les principales recommandations**, auxquelles l'employeur est tenu de répondre par écrit et de manière précise dans un délai de deux mois auprès des membres du CSA.

Avis sur le respect du temps de travail. Le CSA recommande à l'employeur de :

- Rappeler aux encadrants hiérarchiques que ceux-ci doivent prévenir et empêcher les dépassements indus du temps de travail de leurs agents, et doivent faire respecter les temps de pause, de repos, de congés ou de récupération ;
- Mettre en place un outil de décompte précis des heures supplémentaires sur l'intranet de l'établissement, reposant sur la libre déclaration a priori ou a posteriori des agent.es, et permettant la récupération de toutes les heures supplémentaires dans un délai raisonnable ;
- Adapter les missions des agents à leur temps de travail, si nécessaire en revoyant la fiche de poste, ou en les déchargeant de certaines activités (administratives, pédagogiques, etc.) ;
- Anticiper les pics d'activité chroniques (rentrée universitaire, examens, jurys, sélections Parcoursup/MonMaster, clôture des comptes, etc.), soit pour lisser cette activité dans le temps, soit pour fournir les moyens supplémentaires nécessaires à l'accroissement temporaire d'activité ;
- Revoir le référentiel des responsabilités pédagogiques et administratives des enseignants et des enseignants-chercheurs pour l'adapter au temps de travail réel qu'impliquent ces responsabilités.
- Prévoir des effectifs suffisants par rapport au travail à accomplir, avec une vigilance toute particulière sur les remplacements des agents en arrêt (court, moyen ou long) dans les meilleurs délais afin que ces absences ne génèrent pas du travail supplémentaire pour leurs collègues.

Avis sur le droit à la déconnexion. Le CSA recommande à l'employeur de :

- Mettre en place des formations et des campagnes de sensibilisation aux bonnes pratiques de recours aux outils numériques afin de rendre effectif le droit à la déconnexion ;
- Rappeler aux encadrants que ceux-ci doivent prévenir et empêcher les dépassements du temps de travail liés au télétravail de leurs agents ;
- Prévoir que les dépassements du temps de travail induits par le non-respect du droit à la déconnexion fassent l'objet de temps de récupération ;
- S'inspirer des recommandations de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) en matière de télétravail ;
- Réaliser une mesure et un suivi régulier de l'application du droit à la déconnexion à l'Université Lyon 2, en consultant et en informant chaque année le Comité social d'administration et/ou sa Formation spécialisée des progrès réalisés en la matière et des mesures prises en ce sens.